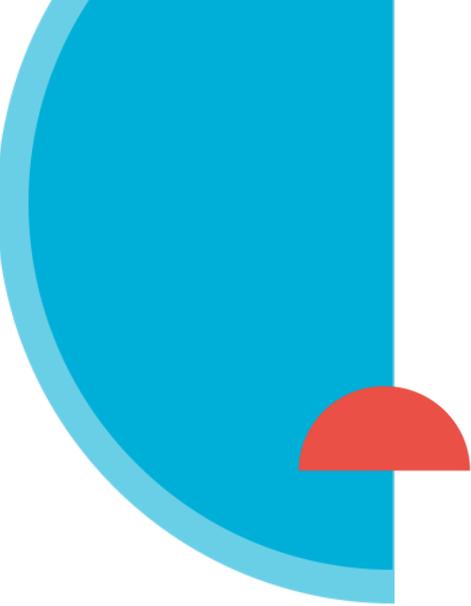


Journée Handi'Form

15 octobre 2024

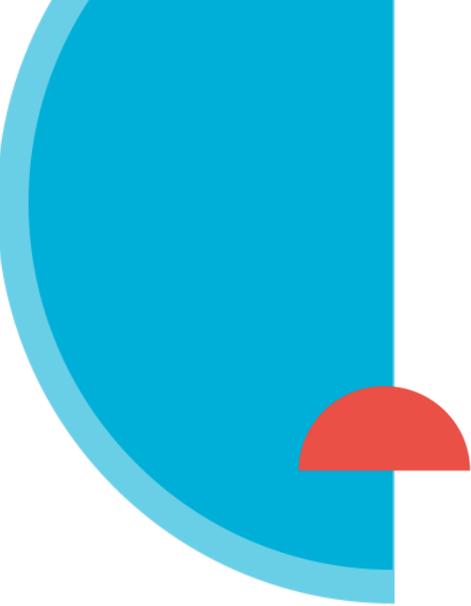
Handi Pacte Normandie



Sommaire

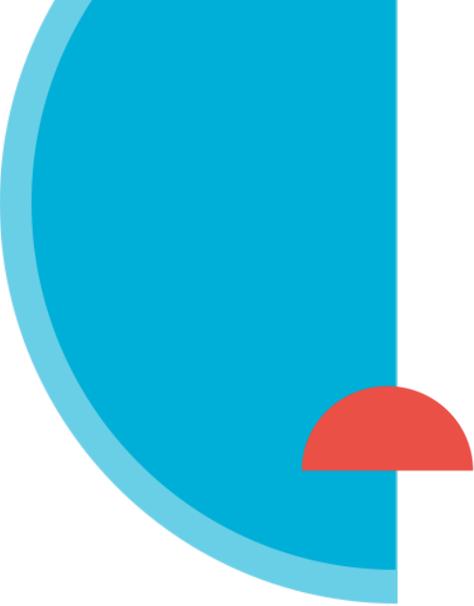
Matin (9h30 – 12h30)

- 1) Les grandes familles de handicap
- 2) Les catégories administratives
- 3) Le réseau des acteurs
- 4) L'action du FIPHFP

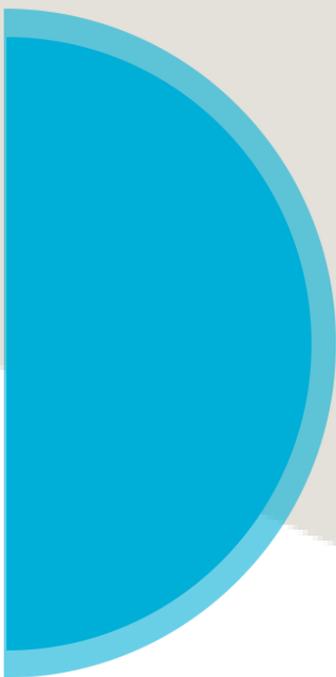


Après-midi (13h30 – 17h)

- 1) Le recrutement de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi
- 2) Le maintien dans l'emploi
- 3) Le rôle et les missions du Correspondant Handicap : fiche de poste, positionnement
- 4) Construire une politique Handicap et Emploi : créer, piloter, animer, communiquer...



| | | |
|----|---|-------------------|
| 1 | ARS Normandie | Laurent LOUVET |
| 2 | GRETA Rouen Maritime | Fabienne LENOTRE |
| 3 | Secrétariat général commun départemental 61 | Céline BESNARD |
| 4 | Secrétariat général commun départemental 61 | Karine MAUGER |
| 5 | Evreux Portes de Normandie | Katia DESSOLLE |
| 6 | CHIC Alençon-Mamers | Karine ROGÉ |
| 7 | Communauté urbaine Caen la mer | Marion GERARD |
| 8 | Commune nouvelle d'Avranches | Carine DELANNEE |
| 9 | EPD Grugny | Virginie MARTIN |
| 10 | Caux Seine Agglo | Audrey FEUILLOLEY |
| 11 | CH Saint-Lô / Coutances | Isabelle BRINDEAU |
| 12 | DIPN 14 | Christophe FIANT |
| 13 | SDIS 50 | Julie LEQUERTIER |
| 14 | SDIS 50 | Dimitri BISBOS |
| 15 | Université Caen | Nina SENEAL |
| 16 | IFPRA Normandie | Sylvie GARCIA |
| 17 | IFPRA Normandie | Mélanie MOUSSON |
| 18 | IFPRA Normandie | Guillaume VALLOIS |
| 19 | IFPRA Normandie | Zoé LIEGEOIS |

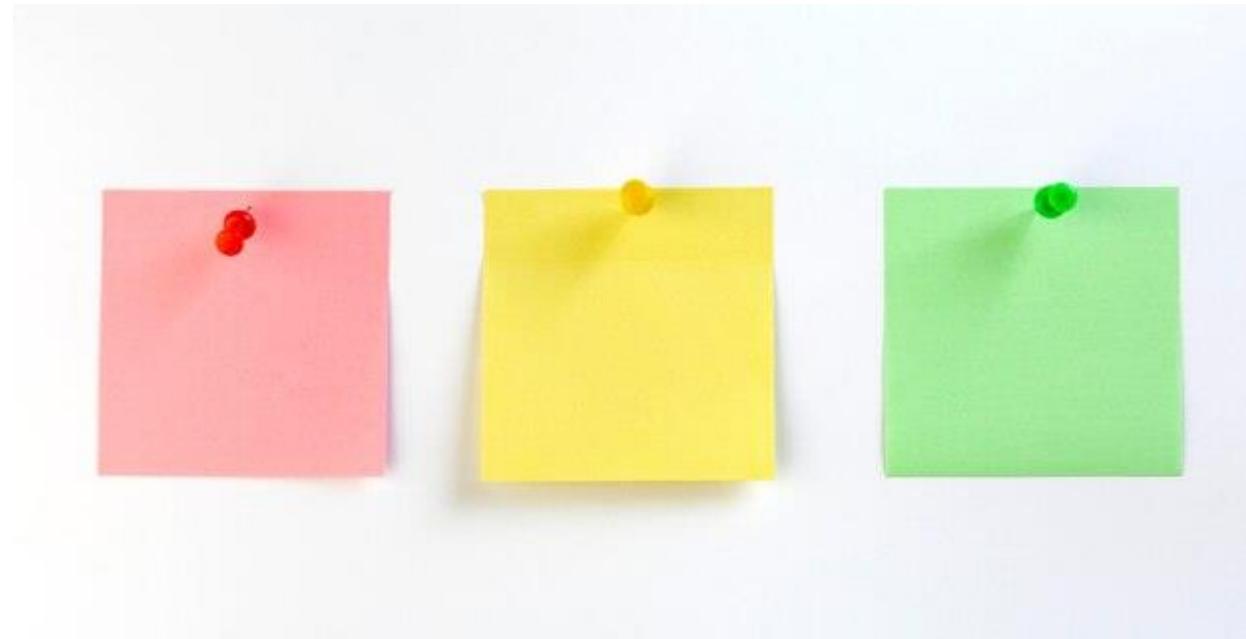


1) Les grandes familles de handicap

Dessine moi un handicap...



A quoi pensez-vous si je vous dit le mot handicap ?



Définition



- ▶ Le substantif masculin handicap, attesté en 1827, a été emprunté à l'anglais handicap, contraction de hand in cap, signifiant littéralement « main dans le chapeau ».
- ▶ Dans le cadre d'un troc de biens entre deux personnes, il fallait rétablir une égalité de valeur entre ce qui était donné et ce qui était reçu : ainsi celui qui recevait un objet d'une valeur supérieure devait mettre dans un chapeau une somme d'argent pour rétablir l'équité.
- ▶ L'expression s'est progressivement transformée en mot puis appliquée au domaine sportif (courses de chevaux notamment) au 18^{ème} siècle.
- ▶ En sport, un handicap correspondait à la volonté de donner autant de chances à tous les concurrents en imposant des difficultés supplémentaires aux meilleurs.
- ▶ Il apparait dans le dictionnaire de l'Académie française dans les années 1920 dans le sens de mettre en état d'infériorité.

En 2000



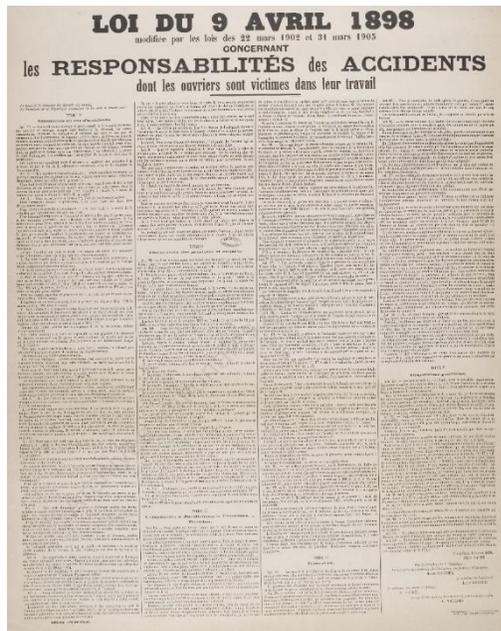


En 2024



Quelques repères historiques

- ▶ Loi du 9 avril 1898 loi sur les accidents du travail.
- ▶ Loi du 9 décembre 1905 concernant la séparation des Eglises et de l'Etat.





- ▶ Loi du 2 janvier 1918 avec la création de l'ONAC (Office National des Anciens Combattants) : 1,5 million de blessés de la guerre 14/18.
- ▶ Loi du 26 avril 1924 assurant l'emploi obligatoire des mutilés de guerre.
- ▶ Loi du 29 novembre 1953 avec la création des commissions départementales d'orientation des infirmes.





► Loi du 30 juin 1975 : loi d'orientation en faveur des personnes handicapées (création de la COTOREP, création des EPSR).

► Loi du 10 juillet 1987 : obligation d'emploi de 6% pour les entreprises de 20 salariés et plus et création de l'Agefiph.





► Loi du 11 février 2005

- création d'un droit à compensation
- intégration scolaire pour les jeunes handicapés
- renforcement de l'accessibilité
- renforcement de l'obligation d'emploi
- création des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)



Regard porté sur le handicap



Réponse collective apportée



La notion de deuil



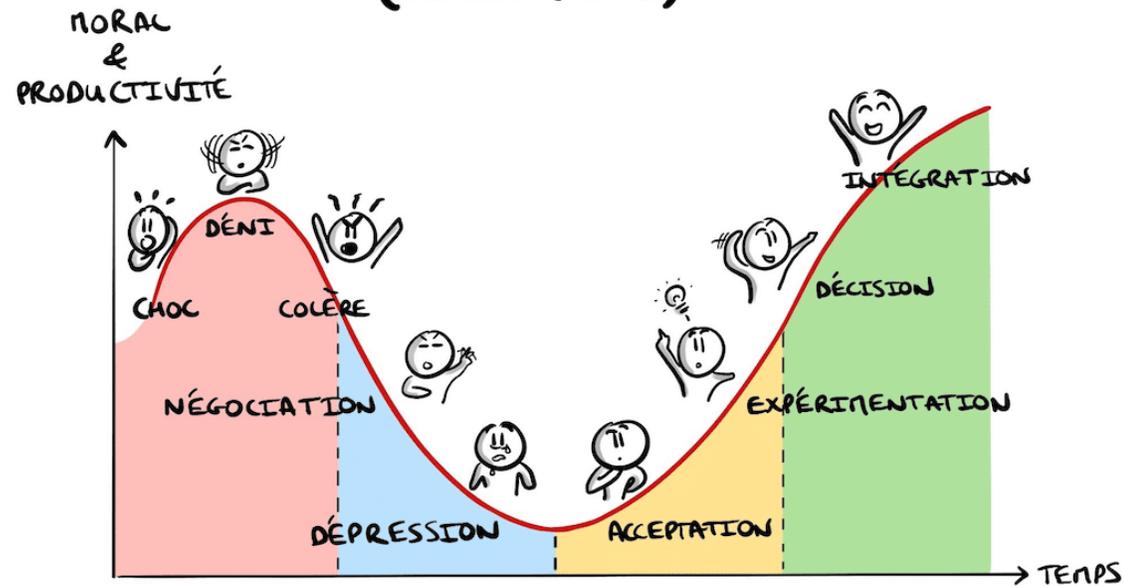
- ▶ Démarche psychologique d'acceptation, de renoncement.
- ▶ Le deuil est un travail de réorganisation psychologique et comportemental auquel doit se soumettre la personne qui a perdu un objet, une personne ou une fonction physique ou sensorielle.



L'approche d'Elisabeth Kubler-Ross (1969)



ÉTAPES DU CHANGEMENT (KÜBLER ROSS)



@BLOCULUS

La résilience



- ▶ Ce que les psychologues appellent la « résilience », l'aptitude à rebondir dans l'adversité, est une aptitude que certains individus possèdent naturellement plus que d'autres.
- ▶ Ceux qui ont connu la survenue d'un handicap ont eu l'opportunité de découvrir que l'on a en soi une capacité de réaction souvent plus grande qu'on ne l'aurait cru...



Plusieurs dichotomies

- ▶ Stéréotypes négatifs ou positifs.
- ▶ Inné ou acquis.
- ▶ Visible ou invisible.
- ▶ Douloureux ou indolore.
- ▶ Accident ou maladie.
- ▶ Compensé ou non-compensé.
- ▶ Reconnu ou non reconnu.



Les grandes familles de handicap



Handicap auditif



- ▶ La perte auditive totale est rare. Comme pour le handicap visuel, la plupart des déficients auditifs possèdent « des restes auditifs » pour lesquels les prothèses auditives apportent une réelle amplification.
- ▶ Selon les cas, ce handicap s'accompagne ou non, d'une difficulté à oraliser. Un certain nombre de personnes sourdes utilisent la langue des signes et d'autres la lecture sur les lèvres pour communiquer.
- ▶ Sur 6 millions de personnes sourdes et malentendantes, seulement 100 000 utilisent le langage gestuel.



Handicap visuel



- ▶ Il concerne les personnes aveugles, mais aussi, dans la majorité des cas, les personnes malvoyantes.
- ▶ En France, 1 500 000 personnes sont malvoyantes, 60 000 sont aveugles.
- ▶ On distingue deux catégories de personnes atteintes de déficience visuelle :
 - Les aveugles, atteints de cécité, dont l'acuité visuelle corrigée est inférieure ou égale à 1/20.
 - Les malvoyants, atteints d'amblyopie, dont l'acuité visuelle après correction du meilleur œil est comprise entre 4/10 et 1/10.



Handicap psychique



- ▶ Aucune définition exhaustive n'est possible, d'autant que la terminologie psychiatrique (névrose, psychose...) est seulement maîtrisée par les psychiatres.
- ▶ Néanmoins on peut retenir que les personnes atteintes de difficultés d'ordre psychique souffrent d'un malaise qui peut se traduire, à certains moments, par des comportements déroutants pour les autres, car éloignés des conduites convenues et habituelles.





► Quelques pathologies...

- les psychoses, et en particulier la schizophrénie
- le trouble bipolaire
- les troubles graves de la personnalité (personnalité border line par exemple)
- certains troubles névrotiques graves comme les TOC (troubles obsessionnels compulsifs)
- parfois aussi des pathologies comme les traumatismes crâniens, les pathologies vasculaires cérébrales et les maladies neurodégénératives.



Handicap intellectuel

- ▶ QI (quotient intellectuel) < 70.
- ▶ Âge mental « 3 ans », « 6 ans »...
- ▶ La situation de handicap ressort dans les activités suivantes :
 - Acquérir et mémoriser des connaissances
 - Appliquer des savoir-faire acquis
 - Se concentrer
 - Manipuler des notions abstraites
 - Communiquer
 - Agir de façon autonome
 - Nouer des liens sociaux
 - Respecter les codes sociaux



Handicap moteur



- ▶ Il recouvre l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs (difficultés pour se déplacer, conserver ou changer une position, prendre et manipuler, effectuer certains gestes).

- ▶ En France, plus de 8 millions de personnes sont touchées par une déficience motrice, de la plus légère (rhumatisme, arthrose) à la plus lourde (hémiplégie, paraplégie, tétraplégie).



Maladies invalidantes



- ▶ Les maladies invalidantes regroupent un ensemble de troubles de la santé pouvant atteindre les organes internes vitaux (cœur, poumons, reins...).
- ▶ Exemples de maladies invalidantes : la sclérose en plaques, le sida, le diabète, l'hypertension artérielle, l'asthme, l'épilepsie, le cancer, le diabète...



Handicaps divers...

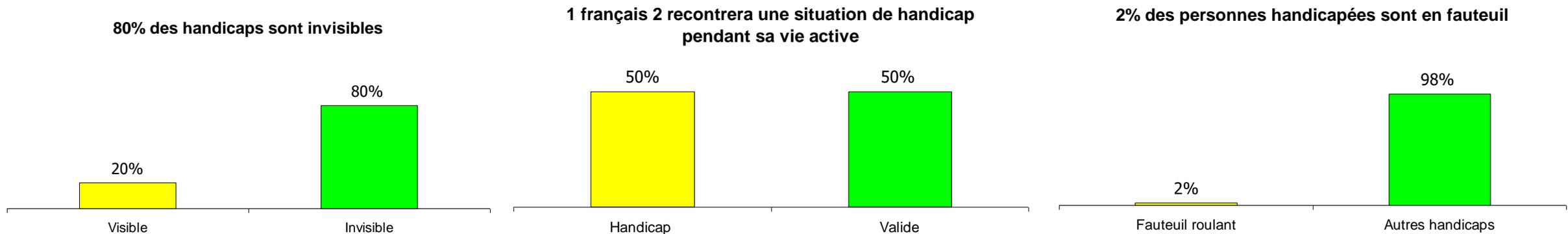
- ▶ Bégaiement
- ▶ Allergies
- ▶ Séquelles esthétiques
- ▶ Obésité
- ▶ Très grande/petite taille



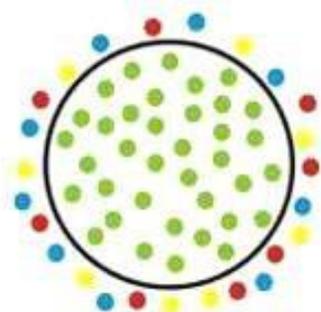


Quelques chiffres

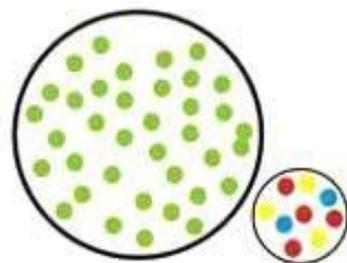
- ▶ 2,4 millions de français de 15 à 64 ans ont une reconnaissance administrative du handicap
- ▶ 12 millions de français déclarent avoir un problème de santé durable



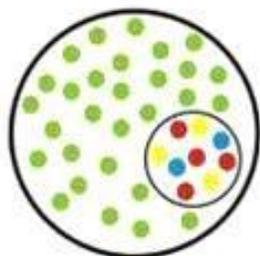
Handébat...



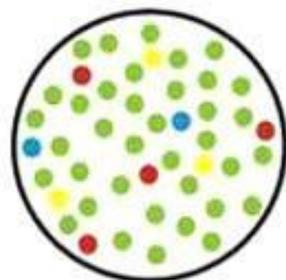
Exclusion



Segregation

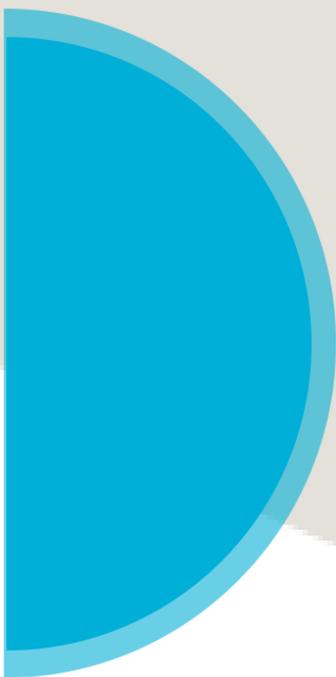


Integration



Inclusion





2) Les catégories administratives

La loi



Article 2 de la loi du 11 février 2005

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Article L. 5213-1 du code du travail

« Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

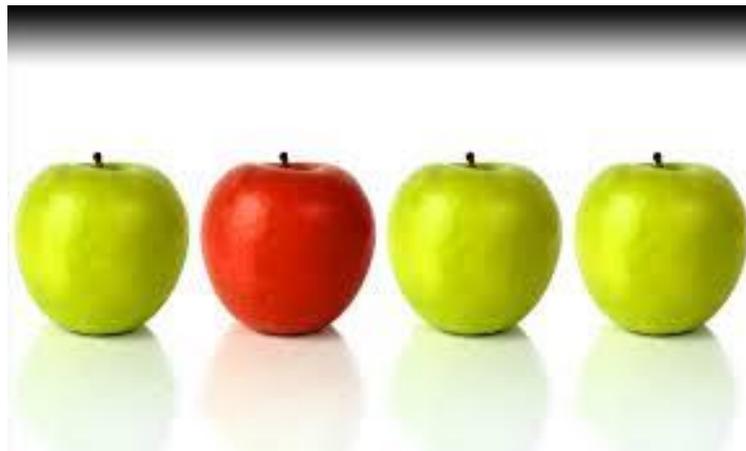
Les catégories administratives



- ▶ Les personnes reconnues par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées anciennement COTOREP) = Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.
- ▶ Les victimes d'accident du travail avec un taux d'IPP d'au moins 10% (Sécurité Sociale).
- ▶ Les titulaires d'une pension civile d'invalidité (Sécurité Sociale).
- ▶ Les titulaires d'une pension militaire d'invalidité (Ministère de la Défense).
- ▶ Les titulaires d'une carte d'invalidité ou Carte Mobilité Inclusion mention « invalidité » (MDPH).
- ▶ Les bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (MDPH).



-
- ▶ Les agents qui ont été reclassés (Conseil médical).
 - ▶ Les agents en Période de Préparation au Reclassement.
 - ▶ Les agents qui bénéficient d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (CNRACL ou Service de retraite de l'Etat (SRE)).



Zoom sur la reconnaissance par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées)



- ▶ La personne doit constituer un dossier administratif complété par un avis médical.
- ▶ Il appartient aux personnes concernées de faire la demande auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées où siège la CDAPH.
- ▶ La reconnaissance est temporaire ou définitive.
- ▶ Le statut de TH par la CDAPH n'ouvre droit à aucune pension, allocation, rente...
- ▶ Les délais varient...



Le dossier MDPH

► Tutoriel (22')

<https://www.handireseaux38.fr/tuto-comment-remplir-le-dossier-mdph/>

► Cerfa

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R19993>

► Capsule RQTH de l'ANFH Normandie (3')

<https://www.anfh.fr/basse-normandie/mes-outils-en-ligne/capsule-rqth-un-atout-pour-vous>

cerfa N°15692*01
DEMANDE À LA MDPH
Article R 146-25 du code de l'action sociale et des familles
La MDPH, c'est la Maison départementale des personnes handicapées.
Elle étudie votre situation pour répondre aux besoins liés à votre handicap.
Ce formulaire se déploiera progressivement sur le territoire national entre le 1^{er} septembre 2017 et le 1^{er} mai 2018.
À cette date, il se substituera définitivement au formulaire Cerfa 13786*01.

À qui s'adresse ce formulaire ?

Ce formulaire s'adresse à la personne présentant un handicap.

Si la personne concernée a moins de 18 ans, ses parents sont invités à répondre pour elle.
Si la personne de plus de 18 ans a une mesure de protection, son tuteur répond avec elle ou son curateur l'accompagne dans sa demande.

Pour obtenir de l'aide pour remplir ce formulaire, vous pouvez vous adresser à l'accueil de la MDPH.

Vous allez expliquer à la MDPH votre situation, vos besoins, vos projets et vos attentes. En fonction des conditions prévues par la réglementation, vous pourrez peut-être bénéficier des droits suivants :

| | |
|--|---|
| Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) voire un de ses compléments | Renouvellement d'allocation compensatoire (ACTP ou ACFP) |
| Allocation aux adultes handicapés (AAH) voire un de ses compléments | Projet personnalisé de scolarisation – parcours et aides à la scolarisation |
| Carte mobilité inclusion (anciennes cartes d'invalidité, de priorité et de stationnement pour personnes handicapées) | Orientation professionnelle et/ou formation professionnelle |
| Orientation vers un établissement ou service médico-social (EGMS) enfants/adultes | Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) |
| Prestation de compensation du handicap (PCH) | Affiliation gratuite à l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVFF) |

Que dois-je remplir ?

| | |
|--|---|
| C'est ma première demande à la MDPH Ma situation médicale, administrative, familiale ou mon projet a changé Je souhaite une réévaluation de ma situation et/ou une révision de mes droits | Remplissez tout le formulaire pour exprimer l'ensemble de vos besoins. Vous avez aussi la possibilité de préciser les droits et prestations que vous souhaitez demander en remplissant la partie E |
| Je souhaite le renouvellement de mes droits à l'identique car j'estime que ma situation n'a pas changé | Remplissez les parties A et E. Vous avez aussi la possibilité de remplir tout le formulaire |
| Votre aidant familial (la personne qui s'occupe de vous au quotidien) souhaite exprimer sa situation et ses besoins | Votre aidant familial peut remplir la partie F |

Vous avez déjà un dossier à la MDPH ?

Oui Dans quel département : N° de dossier :

Handébat...



Pourquoi se faire reconnaître Travailleur Handicapé ?

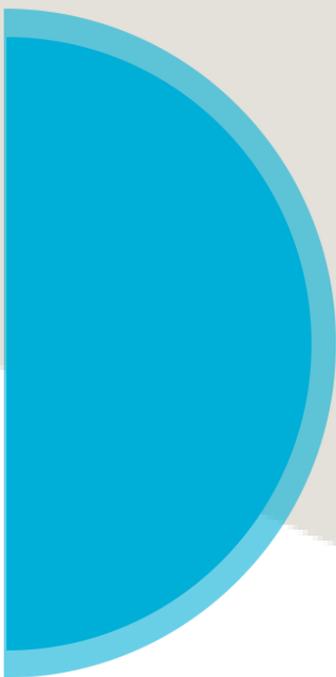
Comment aborder le handicap en entretien individuel ?





Pourquoi être reconnu travailleur handicapé ?

- ▶ L'orientation, par la CDAPH vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle.
- ▶ Le soutien du réseau de placement spécialisé Cap Emploi.
- ▶ L'accès à la fonction publique par concours, aménagé ou non ou par recrutement contractuel spécifique.
- ▶ Les aides du Cap emploi pour le maintien dans l'emploi (transport, appareillage, aménagement de poste...).
- ▶ Une priorité d'accès à diverses mesures d'aides à l'emploi, à l'orientation et à la formation.
- ▶ Des horaires aménagés en lien avec le handicap.
- ▶ Les aides financières du FIPHFP.
- ▶ Le droit à la retraite anticipé.
- ▶ La prise en compte du handicap dans son évolution de carrière.



3) Le réseau des acteurs



La Maison Départementale des Personnes Handicapées

- ▶ La loi du 11 février 2005 instaure le principe d'un lieu unique destiné à faciliter les démarches des PH.
- ▶ Dans chaque département, une MDPH (ou MDA) est créée et offre un accès unique aux droits et prestations prévus pour les PH.
- ▶ La MDPH assure une mission d'accueil, d'accompagnement et de conseil des PH et de leur familles.



<https://mdphenligne.cnsa.fr/>

<https://www.calvados.fr/mdph>

- ▶ Baromètre MDPH de la CNSA : <https://www.cnsa.fr/vous-etes-une-personne-handicapee-ou-un-proche/barometre-des-maisons-departementales-des-personnes-handicapees>

La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées



- ▶ La CDAPH remplace la CDES (PH de moins de 20 ans) et la COTOREP (PH adultes de plus de 20 ans).
- ▶ La CDAPH prend des décisions relatives à l'ensemble des droits de la PH, notamment en matière de prestations et d'orientations dont la RQTH.
- ▶ Elle se base sur l'évaluation réalisée par l'équipe pluridisciplinaire.





Les Esat

- ▶ Les Établissements de Service et d'Aide par le Travail sont des établissements médico-sociaux qui offrent aux personnes handicapées des activités productives associées à des soutiens sociaux, éducatifs, médicaux et psychologiques.
- ▶ La personne handicapée accueillie en ESAT n'a pas le statut de salarié soumis au Code du travail, ne bénéficie pas d'un contrat de travail et ne peut faire l'objet d'un licenciement.
- ▶ Cependant, elle doit signer, avec l'ESAT, un contrat de soutien et d'aide par le travail.
- ▶ Réforme en cours...



Les Entreprises Adaptées



- ▶ Les Entreprises Adaptées sont des entreprises employant au moins 50% à 80% de travailleurs handicapés qui peuvent exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités.
- ▶ Leur niveau de « recrutement » est supérieur à celui des ESAT.
- ▶ Les travailleurs handicapés dans les Entreprises Adaptées ont le statut de salarié.
- ▶ La rémunération en Entreprise Adaptée est au moins égale au SMIC.
- ▶ Les Entreprises Adaptées sont sous la tutelle du Ministère du Travail.
- ▶ Nouvelle offre de services depuis 2019 : CDD tremplin et EATT.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1653>

Esat et EA en Normandie



130 établissements dont 83 ESAT et 47 Entreprises Adaptées

<http://www.handeco.org/>

<http://www.gienormhandi.fr/>



Les Etablissements et Service de Réadaptation Professionnelle



- ▶ Seul dispositif de formation longue durée (souvent supérieure à un an), spécifiquement dédié aux personnes en situation de handicap, les Etablissements et Service de Réadaptation Professionnelle (ESRP) ont pour mission de faciliter la réinsertion sociale et professionnelle des travailleurs handicapés.

- ▶ Ils ont pour vocation d'assurer une formation qualifiante par le biais d'acquisition de nouvelles compétences professionnelles, en alliant un suivi médical, psychologique et social de la personne – avec la présence au sein des centres de personnels tels que médecins, kinésithérapeutes, ergonomes, psychologues, assistants de service social, selon les besoins et les déficiences des stagiaires.

<https://www.fagerh.fr/>

Les Cap Emploi



- ▶ Cap emploi est un réseau national de placement spécialisés assurant une mission de service public, inscrits dans le cadre de la loi Handicap de Février 2005 et dédiés à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.
- ▶ Présents dans chaque département, les conseillers Cap emploi apportent un service de proximité aux employeurs et aux personnes handicapées pour toutes les questions liées au recrutement et au parcours vers l'emploi.
- ▶ Ce service est financé par l'Agefiph, le FIPHFP et par Pôle emploi dans le cadre de ses programmes.



Cap Emploi



► Accompagnement vers l'emploi :

- informer, conseiller et accompagner les personnes handicapées et les employeurs en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail,
- accompagner la personne et l'employeur à la pérennisation de l'insertion professionnelle par un suivi durable.

► Accompagnement dans l'emploi :

- informer conseiller, accompagner les salariés/agents handicapés, les employeurs et les travailleurs indépendants en vue du maintien dans l'emploi d'une personne en risque de perte emploi du fait de l'inadéquation entre la situation de travail et son état de santé,
- accompagner les salariés/agents handicapés et/ou les employeurs, les travailleurs indépendants dans un projet d'évolution professionnelle,
- accompagner les salariés/agents handicapés et/ou les employeurs, les travailleurs indépendants dans un projet de transition professionnelle interne ou externe afin de prévenir une perte d'emploi pour le travailleur handicapé.

<https://www.cheops-normandie.com/nos-cap-emploi/>

France travail



► Dans le cadre de l'accompagnement des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés, les agences France Travail ont créé des Teams Handicap en associant des conseillers Cap Emploi.



Emploi accompagné



► Dispositif issu de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (article 52), l'emploi accompagné vise à permettre :

- A des personnes très éloignées du monde du travail de s'insérer professionnellement et surtout de se maintenir durablement dans leur emploi, en milieu ordinaire.
- Ou à des personnes déjà en emploi mais en risque de désinsertion professionnelle d'être maintenues en emploi.

► Le dispositif d'emploi accompagné comporte à la fois un accompagnement médico-social de la personne en situation de handicap et un soutien professionnel par un acteur externe (conseiller en emploi accompagné / jobcoach) pour favoriser son l'insertion professionnelle.

<https://www.emploi-accompagne-normandie.fr/>



AS (Appuis Spécifiques)

- ▶ Les Appui Spécifiques ont pour objectif de fournir une expertise sur un handicap spécifique et ce dans le cadre d'un projet d'insertion professionnelle ou de maintien dans l'emploi, permettant de répondre à des besoins en lien avec la déficience de la personne.
- ▶ Les AS concernent la mise en œuvre d'expertises ou de techniques de compensation spécifiques et sont applicables à 5 grandes familles de handicap :

Handicap auditif (HA)

Handicap moteur et maladie chronique invalidante (HMo/MCI)

Handicap visuel (HV)

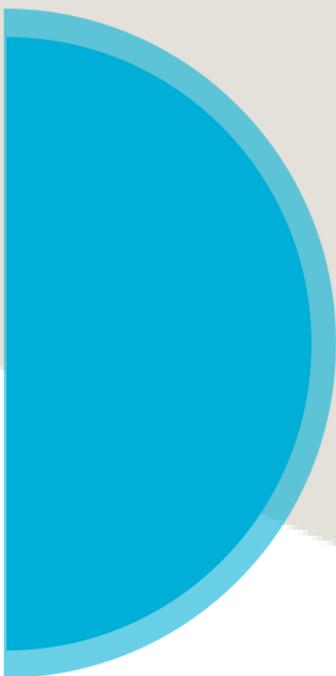
Handicap psychique (HP)

Des troubles du neurodéveloppement (TND) (incluant les conséquences des troubles cognitifs, des troubles du spectre autistique, du handicap mental et de l'épilepsie)

D'autres opérateurs non spécialistes



- ▶ L'ANFH (Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier)
- ▶ Le CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale)
- ▶ Les CDG (Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale)
- ▶ La PFRH (Plate-Forme Ressources Humaines de la Préfecture)



4) L'action du FIPHFP

<https://www.fiphfp.fr/>

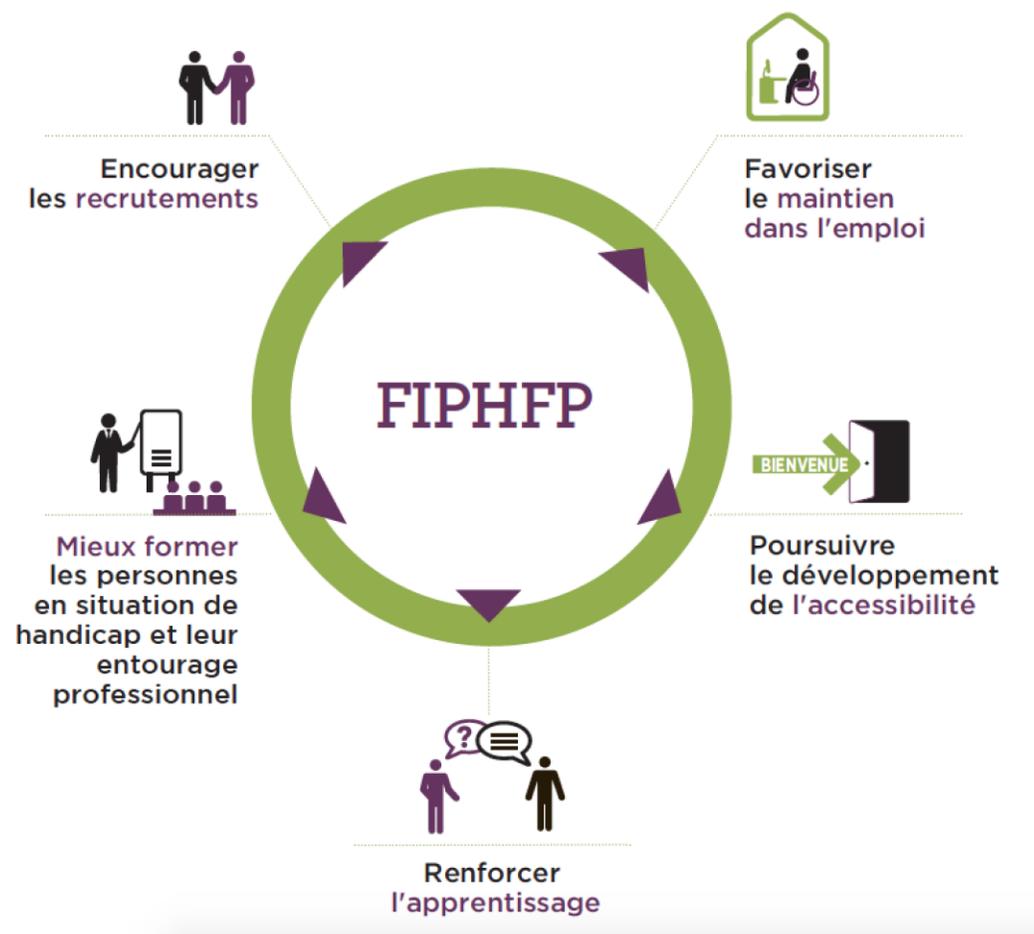
Création du FIPHFP : art 36 de la Loi n°2005-102 du 11 février 2005



- ▶ Le FIPHFP collecte les contributions des employeurs publics employant au moins 20 ETP et qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi de 6% de personnes en situation de handicap.
- ▶ Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique a pour objectif d'accompagner les personnes en situation de handicap vers l'emploi public ou de les aider à conserver une activité professionnelle en compensant leur handicap.
- ▶ Il intervient en complémentarité des dispositifs de droit commun (ex OCPO, Sécurité sociale, mutuelle, PCH, FCH...) et vise à compenser le handicap.
- ▶ Les aides proposées ne sont pas accessibles « de droit » aux employeurs, et le FIPHFP se réserve la possibilité d'accorder ou non la prise en charge d'une aide en fonction de la situation.
- ▶ L'absence ou le refus de prise en charge financière par le FIPHFP ne dispense pas l'employeur de son obligation d'aménagement raisonnable du poste de travail (Art. L 5213-6 du code du travail).



Les 5 priorités du Fonds en matière d'interventions



La gouvernance



► Le comité national est l'organe délibérant du FIPHFP :

23 membres titulaires (23 suppléants) représentants des employeurs publics (9), des personnels (9) et des associations (5) intervenant dans le champ du handicap

+ 2 représentants du Service Public de l'Emploi (1 représentant de Pôle Emploi et 1 de CHEOPS qui pilote les Cap Emploi)

► Les Comités Locaux

Dans chaque région, un comité local est institué pour mettre en œuvre les orientations stratégiques du comité national et décliner les priorités du Fonds.

Organisation : Qui fait quoi au FIPHFP?



Le FIPHFP

Il définit la stratégie du fonds.

- 1 comité national & 17 comités locaux : ils votent par délibérations les questions d'ordre général concernant le fonds (ex conventions...)
- 1 établissement public (13 ETP) : il propose et met en œuvre les orientations et le budget (ordonnateur), doté d'1 agence comptable : elle vérifie la régularité des opérations décidées par l'ordonnateur.
- 1 conseil scientifique : il nourrit les débats du comité sur les politiques publiques emploi handicap.



Les ministères de tutelle
Ils exercent un contrôle.

- Ministère de l'économie et des finances
- Ministère de l'action et des comptes publics
- Ministère de l'intérieur
- Ministère de la cohésion des territoires
- Ministère des solidarités et de la santé
- Secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées
- 1 contrôleur budgétaire : il exerce la tutelle et siège au Comité National du FIPHFP.



La caisse des dépôts
Elle assure la gestion administrative.

- 13 DTH en région : ils assurent la relation employeurs et partenaires sur le terrain.
- Service FIPHFP à la Direction des Politiques Sociales : il assure la Gestion Administrative du Fonds (mandat de Gestion confiée par décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 à la Caisse des Dépôts)
- Il collecte et verse

Convention d'Objectifs et de Gestion (COG) signée entre le FIPHFP, les Tutelles et la Caisse des Dépôts en tant que gestionnaire administratif du Fonds



Financements directs mobilisables de deux manières



- ▶ Via la plateforme en ligne PEPS de la CDC, ouverte à l'ensemble des employeurs publics (plafond 40 K/an)
Quelle que soit leur taille dès lors où ils n'ont pas de convention employeur.

- ▶ Via la contractualisation d'un projet pluriannuel entre l'employeur et le FIPHFP : convention employeur
 - Pour les structures de plus de 550 ETP
 - Engagements triennaux de recrutements et de maintiens en emploi
 - Co-construction avec les partenaires sociaux

Les demandes ponctuelles

<https://www.fiphfp.fr/employeurs/nos-aides-financieres/les-modalites-de-sollicitation-des-interventions-du-fiphfp>

10 capsules vidéo

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLZOO21aL4Lebhdwc9-KSbk0MwSHa0h8VC>

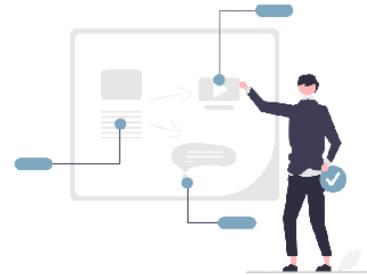


Guide d'utilisation - Service de demande d'aide ponctuelle auprès du FIPHFP

19 janvier 2022

Guide d'utilisation

Service de demande d'aide ponctuelle auprès du FIPHFP



Date de dernière modification : 19 janvier 2022

Page 1 sur 24

Le catalogue des 32 aides du FIPHFP



Catalogue des interventions du FIPHFP

<https://www.fiphfp.fr/employeurs/nos-services/les-aides-financieres-ponctuelles>

Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique - Catalogue des interventions V11-012022



Précisions

Sur le catalogue des précisions sont apportées sur :

1. Qui peut en bénéficier ?
2. Le contenu
3. Quel montant ?
4. Les règles de cumul
5. Les conditions de renouvellement





Les pièces justificatives :

1/ Document justifiant le handicap de l'agent (voir Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP)

2/ Document permettant de justifier la présence à l'effectif de l'agent

3/ Document permettant de justifier le type de contrat s'il s'agit d'un agent non titulaire ne disposant pas d'un CDI (apprenti, CDD, emploi aidé, service civique, stagiaire)

4/ Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable)

5/ La facture acquittée/mandatée (pour la demande de remboursement)

6/ Justificatifs de remboursement : sécurité sociale, mutuelle, PCH...

7/ RIB de l'employeur





A. Les aides techniques à la compensation du handicap

1) Prothèses auditives

Cette aide permet de participer aux frais d'achat et de réglage de prothèses auditives.

Son montant maximum est de 1 700 euros.

2) Fauteuil roulant

Cette aide permet de participer aux frais d'achat d'un fauteuil roulant et de ses adjonctions, options et réparations.

Le montant maximum est de 10 000 euros.

3) Orthèses et prothèses externes

Cette aide permet de participer aux frais d'achat de prothèses et orthèses (autres que prothèses auditives ou fauteuil roulant).

Son montant est examiné pour chaque dossier en fonction du handicap et du lien avec la situation de travail.



B. L'aide au parcours vers l'emploi

4) Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées

Cette aide permet de participer aux frais engagés dans le cadre du parcours professionnel (frais de déménagement, équipement pédagogique de l'apprenti, aide au parcours prescrite par le conseiller Pôle emploi, Cap emploi ou Mission locale).

Le montant maximum est de 750 euros.



C. L'aide aux déplacements en compensation du handicap

5) Aide aux déplacements en compensation du handicap

Cette aide permet de financer les frais de déplacement de la personne pour ses trajets domicile / lieu de travail : équipements adaptés à installer sur un véhicule individuel, taxi, transport adapté, transport par VTC, service interne de transport, co-voiturage interne.

Son montant maximum est de 50 euros par jour pour un plafond annuel de 11 400 euros.



D. L'aide pour favoriser le recours auprès du secteur adapté

6) Abonnement plateforme milieu protégé

Cette aide vise à favoriser l'achat de prestations et de biens auprès du milieu protégé en proposant notamment un système dématérialisé d'annuaire pour connaître l'offre local, une place de marché, une assistance juridique.

Le montant maximum est de 7 000 euros par année.



E. Les aides spécifiques à l'apprentissage

7) Indemnité d'apprentissage

Cette aide vise à favoriser le développement de l'apprentissage en participant au financement de la rémunération de l'apprenti.

Le montant pris en charge est de 80% de la rémunération de l'apprenti.



F. Les aides à l'insertion

8) Accompagnement socio-pédagogique - contrats particuliers

Cette aide vise à participer à la prise en charge des frais d'accompagnement socio-pédagogique spécifique des personnes en situation de handicap en apprentissage, en contrat Pacte, en contrats aidés (CAE-CUI-PEC) afin de créer les conditions de réussite de l'insertion dans le milieu professionnel.

Le montant maximum pris en charge est égal à 520 fois le SMIC horaire brut.

9) Prime à l'insertion durable

Cette aide vise à favoriser l'insertion durable dans l'emploi des apprentis, CUI-CAE, PEC, service civique, par l'attribution d'une prime lors de la signature d'un contrat à durée indéterminée ou de la titularisation.

Le montant de l'aide est de 4 000 euros.

10) Indemnité de stage

Cette aide vise à favoriser l'immersion en milieu professionnel des élèves et étudiants en situation de handicap en prenant en charge une partie de l'indemnité de stage.

11) Prime à l'insertion vers le milieu ordinaire

Le FIPHFP verse une prime à l'insertion vers le milieu ordinaire pour tout contrat de travail à temps partiel signé avec un travailleur handicapé occupant un emploi à temps partiel dans un ESAT.

Le FIPHFP verse une prime d'un montant de 4 000 €.





G. Les aides à l'aménagement du poste de travail

12) Etude de poste

Le FIPHFP finance la réalisation d'une étude du poste de travail en vue de l'aménagement du poste de travail d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou en restriction d'aptitude durable.

Le montant maximum est de :

- 3 000 euros pour une étude ergonomique réalisé en externe
- 1 300 euros pour une étude ergonomique réalisé en interne

13) Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap

Cette aide a pour objectif de permettre l'insertion et/ou le maintien dans l'emploi par l'adaptation du poste de travail d'une personne handicapée.

L'aide peut être accordée pour un aménagement sur le lieu de travail ou au domicile dans le cadre du télétravail.

Dans le cadre de l'apprentissage, l'aide peut être accordée pour l'aménagement au sein du Centre de Formation.

Le montant maximum est de 10 000 euros.



14) Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle

Cette aide a pour objectif de compenser le handicap de l'agent dans le cadre des activités de la vie quotidienne pendant le temps de travail par l'intervention d'une aide humaine externe.

La prise en charge horaire est plafonnée au montant du 1er élément de la prestation de compensation du handicap (1^{er} niveau) dans la limite de 5 heures par jour.

15) Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles

Cette aide a pour but de compenser un geste professionnel que l'agent ne peut pas réaliser en raison de son handicap et qui est exécuté par une autre personne (auxiliaire professionnelle).

La prise en charge horaire est plafonnée sur la base

- des 2/3 de la dépense,
- d'un plafond horaire fixé sur la base du 1er élément de la prestation de compensation du handicap (1^{er} niveau) pour les prestations en externe
- d'un plafond horaire correspondant à la masse salariale d'un attaché principal d'administration 10^{ème} échelon pour les prestations en interne



16) Aide au tutorat d'accompagnement des personnes en situation de handicap

Cette aide vise à financer le temps spécifique d'un collaborateur interne de l'employeur formé à la fonction de tuteur afin de favoriser l'accueil et l'intégration de la personne handicapée nouvellement recrutée ou l'accompagnement sur un nouveau poste dans le cadre d'un reclassement ou d'un changement d'affectation.

Actuellement le FIPHFP prend en charge la rémunération du tuteur dans la limite de 228 heures par an.

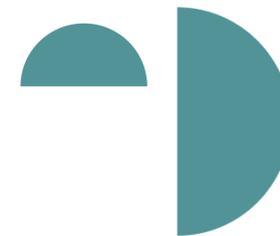
A compter du 1^{er} juillet 2022, le FIPHFP participera à la prise en charge de l'heure de tutorat pour un coût horaire maximum de 20,50 euros et 20H par mois.

17) Interprète en langue des signes, codeur, transcripteur, visio-interprétation en LSF

Cette aide vise à faciliter la communication des personnes en situation de handicap présentant une déficience auditive dans le cadre de leur activité professionnelle.

Le montant maximum est de :

- 80 euros par heure pour l'interprétariat en langue des signes, les codeurs en langue parlée complétée (LPC),
- 29 euros par heure pour le coût des interfaces de communication et transcripteurs,
- 60% du coût dans la limite de 6 000 euros/ an pour la participation au financement d'un équipement de visio-interprétation en langue des signes.



18) Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap

Cette aide vise à proposer aux agents un accompagnement pluridisciplinaire et multimodal afin de favoriser le maintien dans l'emploi.

Il s'agit d'une offre différente du dispositif d'emploi accompagné (DEA)

Selon le besoin, un ou plusieurs des dispositifs suivants peuvent être mobilisés :

- Evaluation des capacités professionnelles de la personne
- Soutien médico- psychologique assuré par un service ou un acteur externe à l'employeur
- Accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe à l'employeur

Le montant maximum est de :

- 10 000 euros / an pour les frais d'évaluation des capacités professionnelles de la personne
- 3 000 euros / an pour les frais de soutien médico- psychologique
- 31 000 euros / an pour les frais d'accompagnement sur le lieu de travail



H. Les aides à la formation des personnes en situation de handicap

Le FIPHFP participe au financement des actions de formation destinées à compenser le handicap ou s'inscrivant dans un parcours de reclassement professionnel ou d'une réaffectation pour raison de santé.

Les employeurs peuvent également recourir à des aides intermédiées telles que la PSOP (Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle) et peuvent également s'appuyer sur le réseau Comète.



19) Bilan de compétence et bilan professionnel

Cette aide vise à financer la mise en place d'un bilan de compétence ou professionnel pour accompagner l'agent en situation de handicap dans l'identification de ses aptitudes, potentiels et motivations professionnelles afin de définir un projet professionnel.

Son montant maximum est de 2 000 euros.

20) Formation destinée à compenser le handicap

Cette aide vise à financer la formation liée à l'intervention de prestataires spécialisés en lien avec des matériels spécifiquement conçus pour la compensation du handicap ou les formations spécifiques (lecture labiale, LSF, chien d'aveugle...).

Son montant maximum est de 5 000 euros.

La rémunération de l'agent est prise en charge pendant la durée de la formation.



21) Formation dans le cadre de la période de préparation au reclassement (PPR)

Cette aide vise, à titre expérimental, à participer au financement des actions de formation engagées dans le cadre de la période de préparation au reclassement. Durant cette période, le fonctionnaire est en position d'activité et perçoit le traitement correspondant.

Le montant maximum pris en charge au titre de la formation est de 10 000 euros.

22) Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude

Cette aide vise à financer la formation permettant le maintien dans l'emploi d'un agent reconnu inapte reclassé statutairement (changement de corps et de grade) ou affecté à un autre emploi de son grade (changement d'affectation pour raison de santé).

Le financement porte sur le coût de la formation.

Le montant maximum de la formation est de 10 000 euros pour une durée d'un an.

Actuellement le FIPHFP prend en charge 60% de la rémunération pendant la durée de la formation.

A compter du 1er juillet 2022, le FIPHFP ne participera plus à la prise en charge de la rémunération pendant la durée de la formation.



23) Formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive

Cette aide vise à participer au financement de la formation de reconversion d'une personne atteinte d'une maladie évolutive conduisant à terme à une inaptitude sur son poste.

Cette aide ne peut être mobilisée que sur prescription du comité médical.

Le montant maximum est de 10 000 euros.

Le FIPHFP participe à la prise en charge de la rémunération à hauteur de 60%.

24) Formation dans le cadre de l'apprentissage

Cette aide vise à participer au financement de la formation des apprentis en situation de handicap.

Le montant maximum est de 10 000 euros par année de scolarité.

25) Surcoûts liés aux actions de formation

Cette aide vise à permettre aux agents en situation de handicap de participer à une formation adaptée.



I. Les aides versées afin d'améliorer les conditions de vie

26) Chèques emploi service universel et chèques vacances

Le FIPHFP participe au financement des Chèques Emploi Service Universels et Chèques vacances mis en place par l'employeur à destination des agents en situation de handicap.

Le financement correspond au supplément versé pour compenser la situation de handicap de l'agent dans la limite d'un plafond annuel de 300 euros par agent.



J. Les aides pour sensibiliser, former et communiquer sur le handicap

27) Communication, information et sensibilisation des collaborateurs

Le FIPHFP finance les dépenses de communication, d'information et de sensibilisation collectives des collaborateurs en lien avec des actions favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le montant maximum est fonction notamment de la taille de l'employeur.

| Employeur non conventionné | Taille de l'employeur public | | | |
|----------------------------|------------------------------|-------------------------------------|---|-----------------------------|
| | Effectif inférieur à 350 | Effectif compris entre 350 et 9 999 | Effectif compris entre 10 000 et 49 999 | Effectif supérieur à 49 999 |
| Plafond annuel | 2 000€ | 10 000€ | 15 000€ | 20 000€ |

| Employeur conventionné | Primo convention | Renouvellement |
|------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| Plafond | 5 % du montant de la convention | 2 % du montant de la convention |



28) Formation des acteurs internes de la politique handicap

Le FIPHFP prend en charge la formation individuelle spécifique au handicap, qu'elle soit diplômante, qualifiante ou continue, des acteurs internes en relation avec des agents en situation de handicap.

Le montant maximum est de 10 000 euros par année de formation pour une durée maximale de 3 ans.



K. Les aides pour mettre en œuvre l'accessibilité numérique

29) Pré-audit ou audit rapide d'accessibilité numérique

Le FIPHFP participe au financement du diagnostic (audit rapide d'accessibilité).

Le pré audit ou audit rapide permet de savoir si le site est en mesure d'être audité sur un échantillon de pages ou s'il est préférable de prévoir une refonte de celui-ci.

Le montant maximum est de :

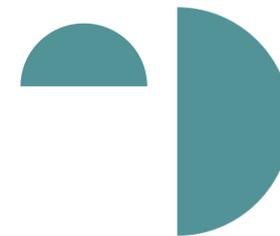
650 € (site/ application web semi-public) ou 1500 € (site/ application web à usage strictement interne).

30) Audit initial d'accessibilité numérique

Le FIPHFP participe au financement de l'audit initial d'accessibilité numérique.

L'audit d'accessibilité numérique permet d'évaluer, au regard du RGAA, le niveau d'accessibilité d'un site ou d'une application, à partir d'un échantillon de pages représentatif.

L'audit donne lieu à un rapport. Il relève les non-conformités et émet des recommandations de corrections afin que le niveau constaté puisse s'améliorer.



31) Appui à la mise en œuvre de l'accessibilité numérique

Le FIPHFP participe au financement de l'accompagnement à la mise en accessibilité numérique pour répondre aux non-conformités et recommandations relevées lors de l'audit mais également lors de la phase de conception.

32) Audit de validation

Le FIPHFP participe au financement de l'audit de validation.

L'audit de validation permet de faire vérifier la mise en conformité sur les critères non conformes à la suite d'un audit initial.

Il permet de mettre à jour le niveau d'accessibilité dans la déclaration d'accessibilité, qui doit être accessible depuis la page d'accueil du site.

Sites utiles



<http://www.fiphfp.fr/>

<https://handicap.anfh.fr/>

<https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/>

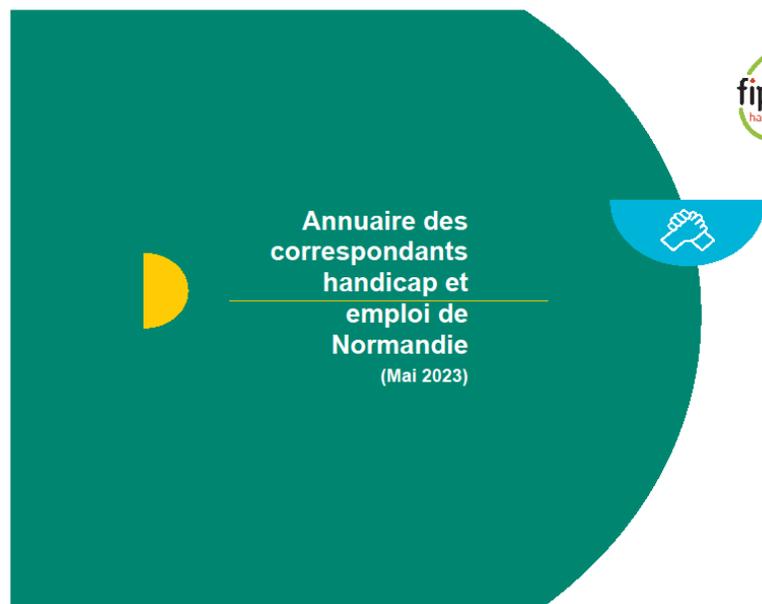
<https://handicap.gouv.fr/accueil>

<https://www.activateurdeprogres.fr/>

<https://www.cheops-ops.org/>



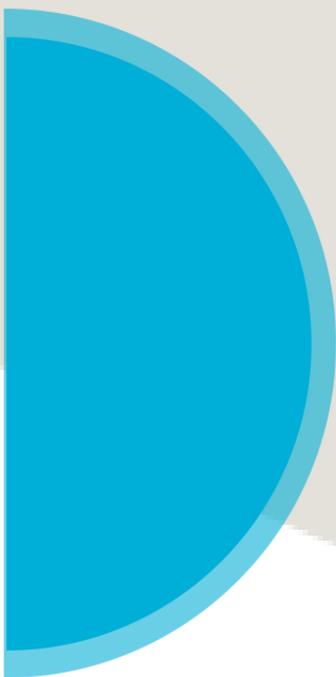
Outils



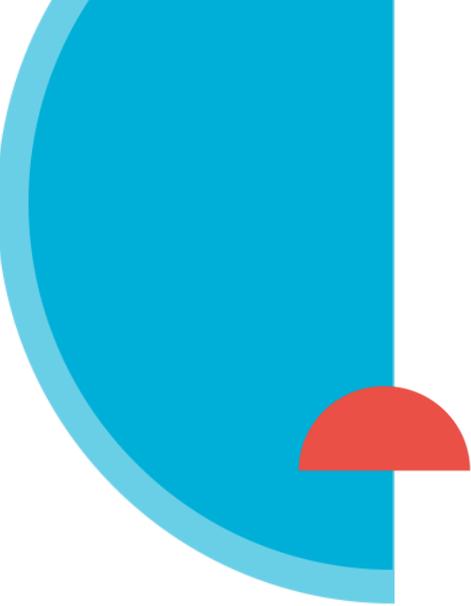
Edition Juin 2022







Déjeuner



Après-midi (13h30 – 17h)

- 1) Le recrutement de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi
- 2) Le maintien dans l'emploi
- 3) Le rôle et les missions du Correspondant Handicap : fiche de poste, positionnement
- 4) Construire une politique Handicap et Emploi : créer, piloter, animer, communiquer...

1) Le recrutement de BOE



Travail en 3 groupes (10 minutes) :

- ▶ Qui sont les partenaires du recrutement (avec avantages / inconvénients) ?
- ▶ Quelles sont les possibilités de contrats ?
- ▶ Quels sont les outils/dispositifs facilitant le recrutement d'une personne handicapée ?

Restitution (5 minutes par groupe)

Qui sont les partenaires du recrutement (avec leurs avantages / inconvénients) ?



Quelles sont les possibilités de contrats ?



Quels sont les outils/dispositifs facilitant le recrutement d'une personne handicapée ?



Quels sont les avantages et inconvénients pour le recrutement d'une personne handicapée ?



Handébat...



Rappel : les partenaires du recrutement

1 ► Les Cap emploi / Pôle emploi : Lieu Unique d'Accueil (LUA)

2 ► Les Missions locales

3 ► Les établissements et services de pré-orientation ou de réadaptation professionnelle (ESPO et ESRP)

<https://www.ladapt.net/etablissement-service-normandie-calvados>

4 ► Les universités (Caen, Le Havre et Rouen, Handisup)

<http://vie-etudiante.unicaen.fr/sante-handicap/handicap/relais-handicap-sante-183488.kjsp>

5 ► Les ESAT et les Entreprises Adaptées (CDD tremplin)

6 ► Les Centres De Gestion (CDG)

7 ► Le réseau associatif (Ladapt, APF, FNATH...)

8 ► Les sociétés de travail temporaires

<https://www.cheops-ops.org/actualites/guides-emploi-and-handicap/2022/travail-temporaire-insertion-des-travailleurs-handicapes.html>

9 ► Le réseau informel (interne, externe dont candidatures spontanées)

10 ► Les sites emplois (spécialisée ou non)

<https://www.hanploi.com/>

<https://choisirleservicepublic.gouv.fr>

► Autres ???



Rappel : les contrats

- ▶ Le concours (aménagé ou non)
- ▶ La voie contractuelle classique
- ▶ La voie contractuelle handicap (art. 27 et 38 de la loi de 1984)
- ▶ Les Parcours Emploi Compétences (PEC)
- ▶ Le PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État)
- ▶ Le contrat d'apprentissage





Rappel : les « outils » facilitant le recrutement

- ▶ Duoday

<https://www.duoday.fr/>

- ▶ Un jour un métier

<https://www.agefiph.fr/articles/article/participez-1-jour-1-metier-en-action>

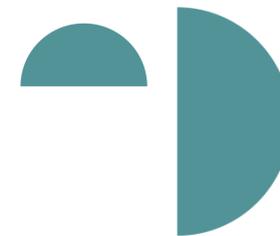
- ▶ Périodes de mise en situation en milieu professionnel – PMSMP

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-demandeurs-d-emploi/article/periodes-de-mise-en-situation-en-milieu-professionnel-pmsmp>

- ▶ Stages école, centre de formation, universités

- ▶ Service civique

- ▶ Autres...



Quelques bonnes pratiques

- ▶ A la question : de quelle manière aborder le handicap... ? La réponse est : sous l'angle des conséquences.
- ▶ Organiser une rencontre avec le référent handicap au cours des premières semaines.
- ▶ Poser des questions ouvertes qui invitent la personne à développer ses réponses, plutôt que de répondre par « oui » ou « non ».
- ▶ Réaliser un entretien post-embauche avec les acteurs RH et le manager pour s'assurer de l'éventuelle mise en place des compensations du handicap dans un délai raisonnable.
- ▶ Mettre en place un suivi tutoral si un besoin d'accompagnement spécifique a été identifié lors du recrutement.
- ▶ Prévoir une sensibilisation d'équipe si nécessaire, dans les premiers jours, voire avant l'intégration selon les modalités définies avec la personne.
- ▶ Créer un climat de confiance qui permet de rassurer le candidat et de garantir sa libre expression par rapport aux conséquences de son handicap (info sur la politique handicap de l'employeur).

Précisions



► Le médecin agréé et le médecin de prévention sont compétents pour proposer les aménagements de poste nécessaires à la compensation du handicap ou d'une restriction d'aptitude. Les travailleurs handicapés bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée, qui implique que la visite médicale d'embauche soit réalisée préalablement à la prise de poste. Aux termes de l'article R4624-18 4 du code du travail :

« L'examen médical d'embauche a pour finalité :

- 1° De s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter ;
- 2° De proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ;
- 3° De rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs ;
- 4° D'informer le salarié sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire ;
- 5° De sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre. »

► Pour autant, la concertation et la coordination entre les acteurs ressource est primordiale sur les propositions d'aménagements, leur mise en œuvre et leur suivi.

Rappel : la contribution FIPHFP



► La contribution par travailleur handicapé manquant :

400 fois le SMIC horaire de 20 à 249 salariés = $11,65 \text{ €} \times 400 = 4\,660 \text{ €}$

500 fois le SMIC horaire de 250 à 749 salariés = $11,65 \text{ €} \times 500 = 5\,825 \text{ €}$

600 fois le SMIC horaire au delà de 750 salariés = $11,65 \text{ €} \times 600 = 6\,990 \text{ €}$

Zoom sur le contrat d'apprentissage pour se former



- ▶ Le Contrat d'Apprentissage est un contrat en alternance conclu entre un apprenti et un employeur dans lequel l'employeur s'engage à assurer à l'apprenti une formation professionnelle, dispensée pour la partie pratique dans la collectivité territoriale ou l'établissement public et pour la partie théorique dans un centre de formation.
- ▶ Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé rémunéré signé par :
 - l'employeur qui s'engage à accompagner l'apprenti dans l'acquisition de compétences professionnelles,
 - l'apprenti qui s'engage à préparer un diplôme et à travailler pour l'employeur public pendant toute la durée du contrat,
 - le CFA (Centre de Formation d'Apprentis) ou établissement de formation auprès duquel l'apprenti sera inscrit.
- ▶ L'apprentissage est possible pour les personnes reconnues travailleur handicapé sans limite d'âge.
- ▶ Les formations dans le cadre d'un contrat d'apprentissage vont du CAP au diplôme d'ingénieurs.

<https://www.pass.fonction-publique.gouv.fr/>

Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti

| Situation | 16 à 17 ans | 18-20 ans | 21-25 ans | 26 ans et plus |
|------------------------|----------------------------|------------------------------|--|---|
| 1 ^{ère} année | 27% du Smic, soit 415,64 € | 43% du Smic, soit 661,95 € | Salaire le + élevé entre 53% du Smic, soit 815,89 € et 53% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage | 100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic(1 539,42 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage |
| 2 ^{ème} année | 39% du Smic, soit 600,37 € | 51% du Smic, soit 785,10 € | Salaire le + élevé entre 61% du Smic, soit 939,04 € et 61% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage | 100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic(1 539,42 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage |
| 3 ^{ème} année | 55% du Smic, soit 846,68 € | 67% du Smic, soit 1 031,41 € | Salaire le + élevé entre 78% du Smic, soit 1 200,74 € et 78% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage | 100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic(1 539,42 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage |





2) Le maintien dans l'emploi

Préambule

1) Avant le reclassement, l'employeur doit rechercher toutes les possibilités pour maintenir l'agent à son poste de travail ou dans son grade (aménagement de poste ou changement d'affectation). Toute modification interviendra après avis du médecin du travail ou du médecin de prévention.

2) La constatation de l'inaptitude à exercer les fonctions afférentes à son grade est effectuée par le Comité médical (ou la Commission de réforme en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle) qui doit s'assurer du degré d'inaptitude.

3) La demande de reclassement ou de période de préparation au reclassement (PPR) peut être mobilisée au profit des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

4) La recherche d'une solution de reclassement : c'est une obligation de moyens de l'employeur.

En cas d'échec, si l'agent est contractuel, il pourra être licencié pour inaptitude et si l'agent est fonctionnaire, il pourra être mis à la retraite pour invalidité.

Dans l'attente de son reclassement, le fonctionnaire qui a épuisé ses droits statutaires à congé, pourra être placé en disponibilité d'office pour raisons de santé, pour une durée d'un an, renouvelable deux fois.

Précisions



- Le maintien dans l'emploi fait référence à toute situation d'inaptitude ou de risque d'inaptitude susceptible de constituer une menace pour l'emploi d'un agent.
- La terminologie de maintien dans l'emploi recouvre aujourd'hui un domaine plus large que celui du seul reclassement ; le maintien dans l'emploi prend en considération les situations globales de risques et les approches préventives de la désinsertion professionnelle.
- Ainsi, le maintien dans l'emploi débouche sur deux problématiques à résoudre : anticiper l'apparition de l'inaptitude et résoudre des cas précis d'inaptitude.

3 possibilités...



1 - L'aménagement de poste

- L'aménagement du poste de travail est la traduction concrète de l'avis de restriction d'aptitudes sur le poste de travail émis par le médecin de prévention ou par les instances médicales en cas d'arrêt de travail (commission de réforme, comité médical).
- L'agent est maintenu sur son poste de travail et ses conditions de travail sont aménagées. Il conserve son grade.
- L'aménagement du poste de travail peut revêtir diverses formes :
 - Un équipement matériel : mobilier, outil adapté...
 - Un aménagement organisationnel : aménagement des horaires de travail, interdiction du port de charges (poids à déterminer), limitation de certains mouvements répétitifs, limitation de la station debout, suppression de certaines tâches comme la conduite de véhicule, le travail en hauteur...
 - Le temps partiel thérapeutique
 - Une aide humaine : par exemple une auxiliaire de vie professionnelle qui pourra seconder l'agent lors de la réalisation de certaines tâches...
 - La facilitation des modes de transport domicile travail...



2 - Le changement d'affectation

- Le changement d'affectation est à examiner seulement si le poste n'est pas aménageable.
- Celui-ci peut prendre deux formes :
 - Soit le même emploi dans un autre service.
 - Soit un autre emploi du grade, le cas échéant dans le même service, l'agent occupera d'autres fonctions ne comportant pas les mêmes sujétions.



3 - Le reclassement pour inaptitude physique

- Le reclassement concerne l'ensemble des agents ; les fonctionnaires et les agents non titulaires, devenus inaptes aux fonctions de leur grade.
- Il consiste à favoriser la reconversion professionnelle de l'agent en le nommant sur un autre grade ou cadre d'emplois.
- La procédure de reclassement ne peut s'appliquer qu'en l'absence de toute possibilité d'aménagement du poste, permettant de maintenir l'agent sur son poste initial, ou de changement d'affectation permettant de maintenir l'agent dans son grade.
- Le reclassement pour inaptitude physique doit être proposé par le comité médical ou la commission de réforme. Le nouveau poste proposé à l'agent doit être obligatoirement validé par ces mêmes instances afin de vérifier s'il est en adéquation avec l'état de santé de l'agent.

Zoom su la Période de Préparation au Reclassement (PPR)

- Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.
- « Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit, selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat, à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif ».
- Les décrets d'application :

FPE : Décret n°2018-52 du 20 juin 2018

FPT : Décret n°2019-172 du 5 mars 2019

FPH : Décret n°2021-612 du 18 mai 2021

Le principe de la PPR

(article 2 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985)



- « Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade sans lui interdire d'exercer toute activité, l'autorité territoriale propose une période de préparation au reclassement, après avis du comité médical. »
- Le décret précise bien une inaptitude aux emplois du grade. Une inaptitude au seul poste de travail ne permet pas l'octroi d'une PPR mais entraîne uniquement un changement d'affectation dans un autre emploi du grade.
- Seule l'inaptitude définitive aux emplois du grade ouvre droit à une PPR.

Objectifs de la PPR



- Améliorer les conditions de préparation du reclassement de l'agent, aussi bien sur le plan administratif (recherche effective de postes) qu'en matière d'accompagnement individuel.
- Assurer une meilleure implication de l'employeur dans la préparation de l'agent à occuper de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé : le projet de PPR doit donc être construit par l'administration avec l'intéressé et recevoir l'accord de ce dernier.
- Accompagner la transition professionnelle vers le reclassement des agents devenus inaptes à exercer les fonctions correspondant aux emplois de leurs corps (FPE) ou de leur grade (FPT).

Modalités de mise en œuvre de la PPR



- L'autorité territoriale établit conjointement avec l'agent, par voie de convention, le projet qui définit :

- Le contenu de la préparation au reclassement

- Les modalités de mise en œuvre

- La durée au terme de laquelle l'agent doit présenter sa demande de reclassement

- La périodicité de l'évaluation

- Ce projet fait l'objet d'une convention tripartite (employeur, organismes de référence et agent) qui doit être notifiée à l'agent pour signature au plus tard 2 mois après le début de la période de préparation au reclassement.

Suivi et évaluation de la PPR

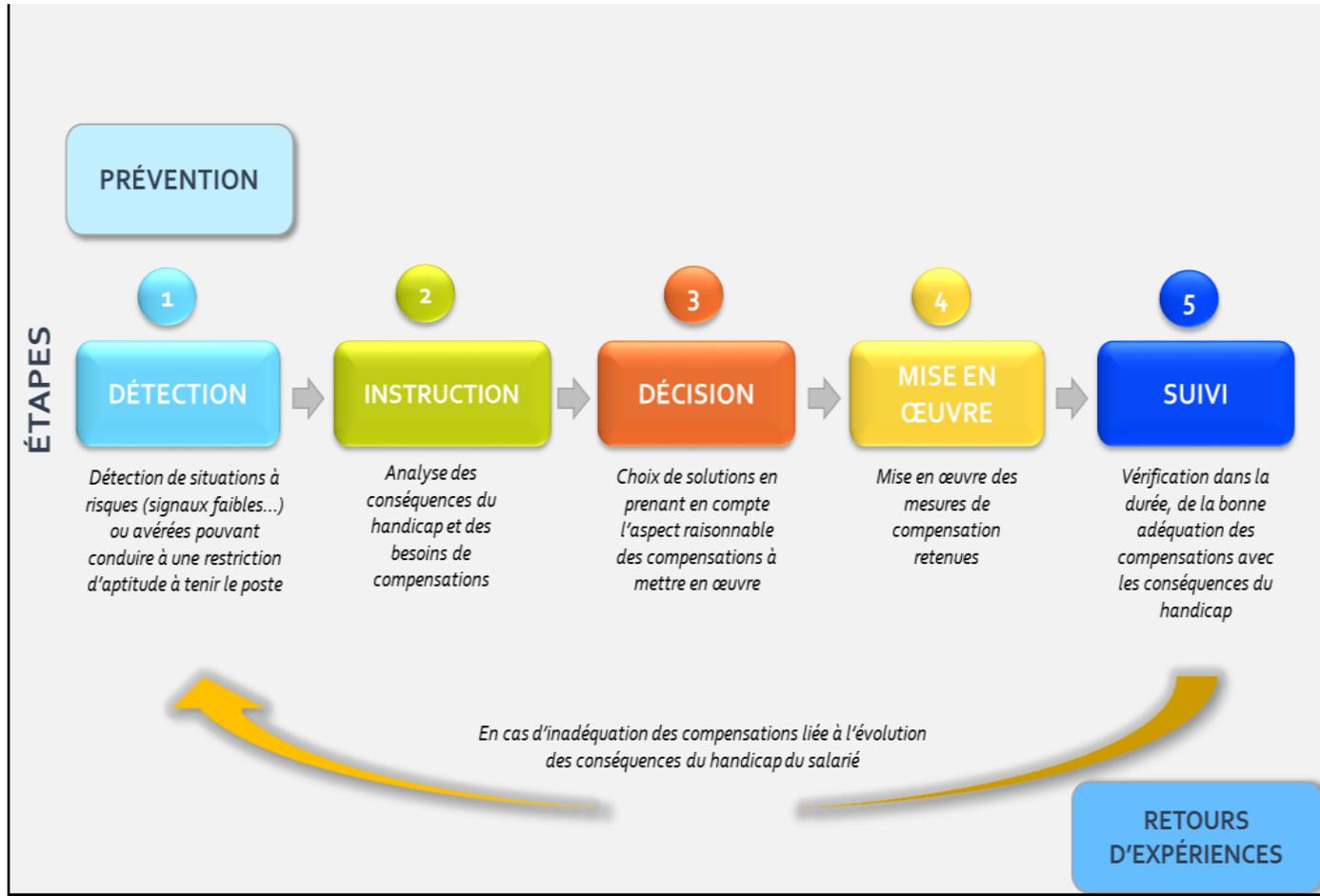


- La convention fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation réalisée par l'employeur et l'agent selon une périodicité fixée dans la convention.
- Lors de cette évaluation, des modifications peuvent être apportées à la convention (contenu, durée ou modalités de mise en œuvre).
- La PPR peut également être réduite dans l'hypothèse où l'agent est reclassé ou en cas de manquements caractérisés au respect des éléments de la convention.
- La PPR prend fin à la date du reclassement et au plus tard 1 an après la date à laquelle elle a débuté.
- À la fin de la PPR, l'agent doit faire une demande de reclassement.

Exemple de politique de maintien dans l'emploi

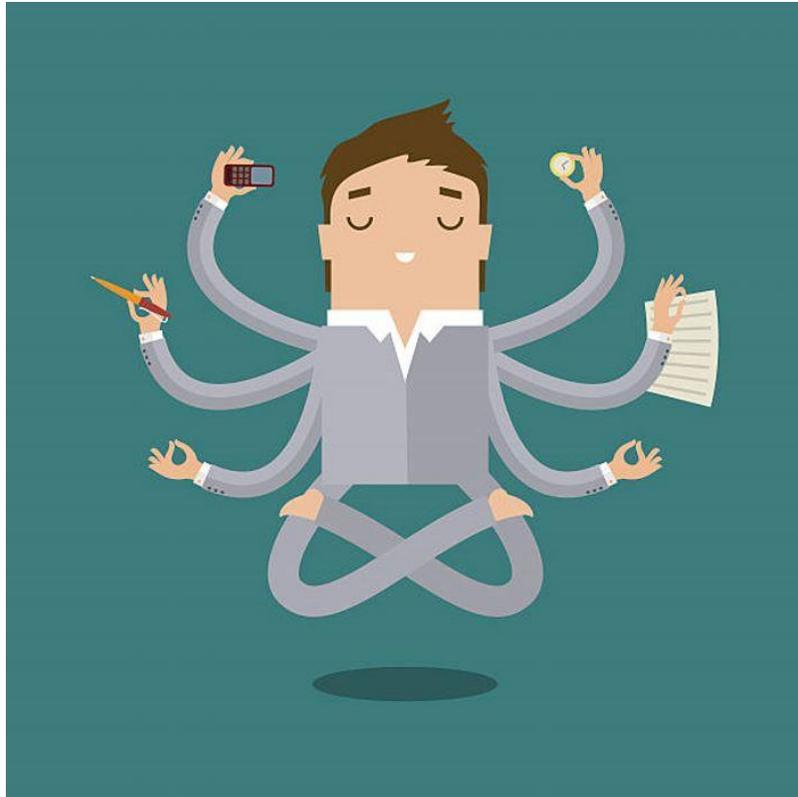


- ▶ Présentation du dispositif de maintien dans l'emploi de...



- 1 – Anticiper les situations
- 2 – Organiser la procédure
- 3 – Rendre l'agent acteur
- 4 – Associer le collectif de travail
- 5 – S'appuyer sur des partenaires externes

3) Le rôle du référent/correspondant handicap

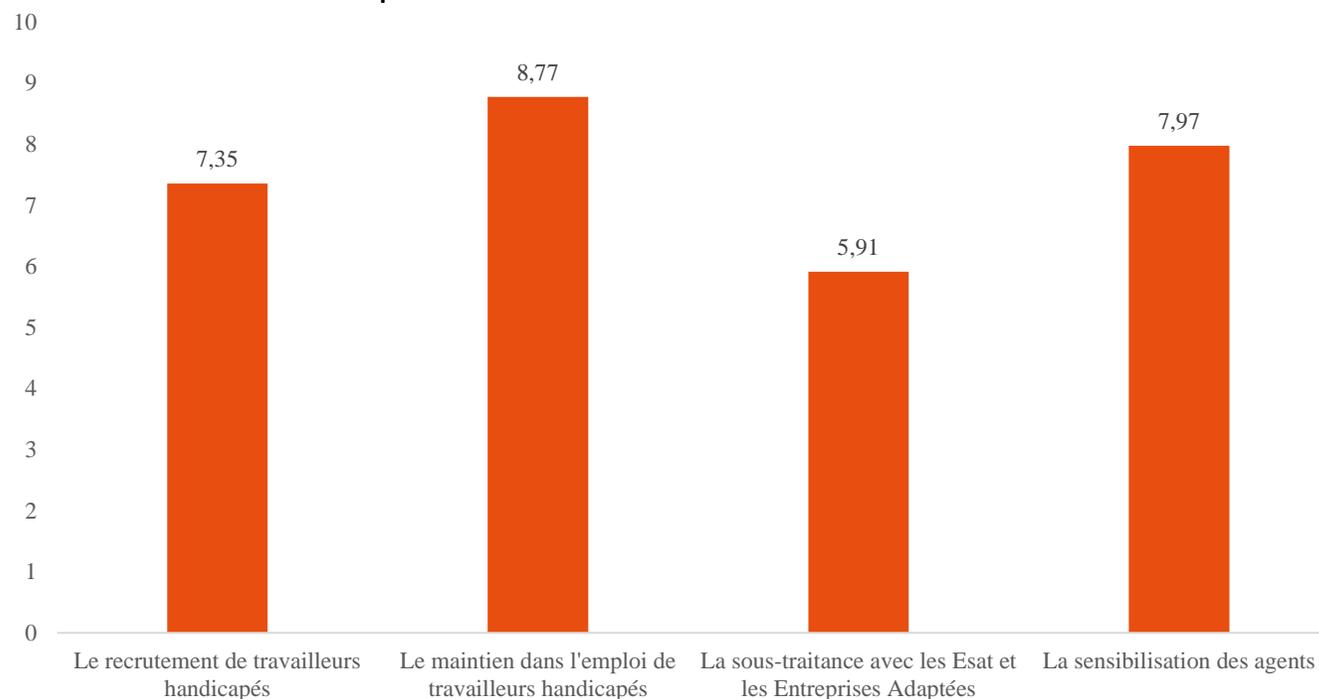


Super héros ou chef d'orchestre ?

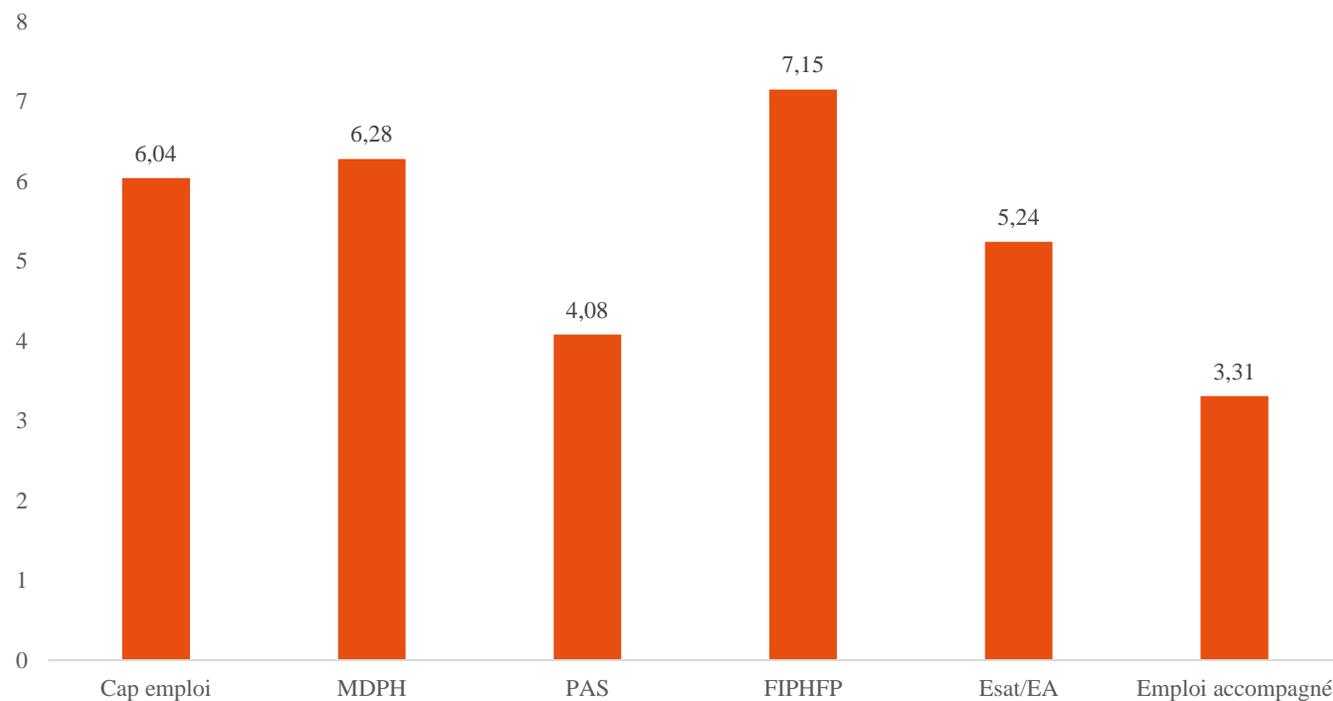
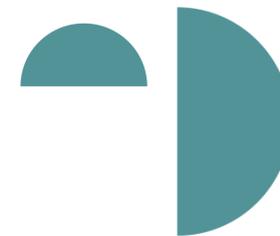


Résultats enquête flash (juin 2021)

- ▶ Envoi d'une enquête flash le 10 mai à 153 correspondants handicap de Normandie.
- ▶ Taux de réponse = 30 % soit 46 réponses.



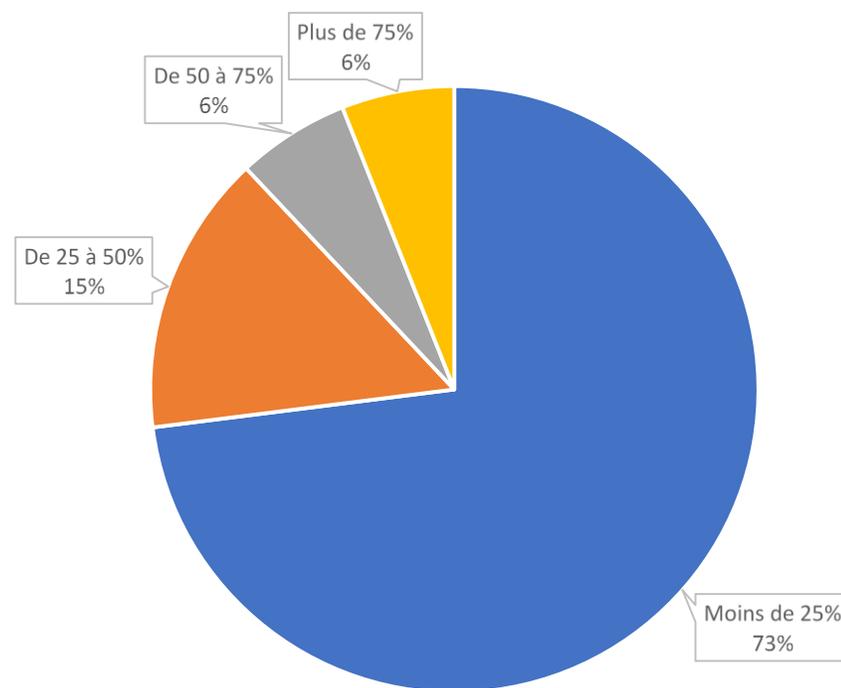
Sur une échelle de 1 à 10 précisez votre niveau d'intérêt pour les thèmes suivants (10 : très intéressé)



Sur une échelle de 1 à 10 précisez votre niveau de connaissance de l'offre de service des structures suivantes
(10 : très bon niveau de connaissance)

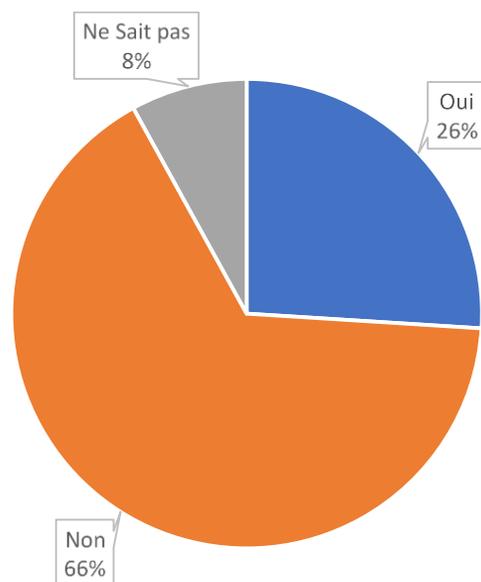


1) Combien de temps passez-vous sur la fonction de référent handicap ?



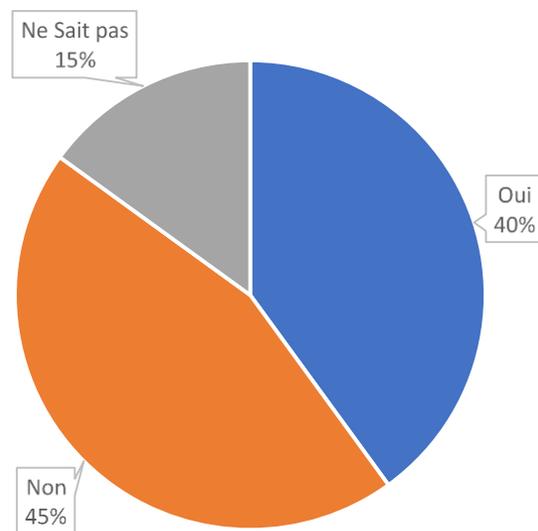


2) Existe-t-il une fiche de poste du référent handicap dans votre structure ?



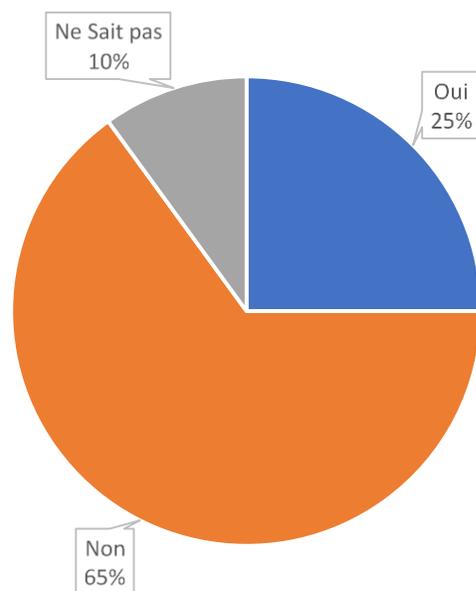


3) Existe-t-il un plan d'action en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans votre structure ?

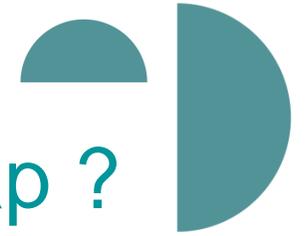




4) Un comité de pilotage est-il mis en place pour suivre cette politique handicap/emploi ?



Quelles sont les missions du correspondant handicap ?



1 volontaire...



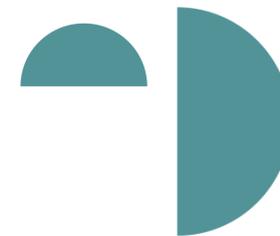


Les missions d'un correspondant handicap

1) Appuyer la mise en place d'un pilotage du dossier « handicap et emploi »

- Animation d'un réseau d'acteurs internes via un COPIL (RH, achats, communication, prévention des risques, médecine du travail...).
- Conception et animation d'outils de gestion (prévisionnel DOETH, référentiels emplois et conditions d'aptitudes, outils de reporting...).
- Définition de processus / procédures (recrutement, achats/ appels d'offre, traitement des inaptitudes / incapacités, maintien dans l'emploi...).
- Réalisation d'actions de benchmarking auprès d'employeurs extérieurs.





2) Favoriser le recrutement de profils travailleurs handicapés :

- Définir les profils et conditions d'aptitudes à l'exercice du poste avec l'encadrement dès l'identification d'un besoin de recrutement (tout type de contrat confondu).
- Favoriser le lien / partenariat entre le service recrutement et les partenaires externes (Cap Emploi, Pôle Emploi, Missions Locales, Ecoles, centres de formation...) depuis la transmission de l'offre jusqu'aux retours suite aux entretiens.
- Accompagner, si nécessaire, l'intégration des travailleurs handicapés dans leur prise de fonction.



3) Favoriser le suivi et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap :

- Apporter un rôle de conseil et de suivi vis-à-vis des personnels en difficultés dans leur poste de travail (orientation vers des acteurs spécialisés ou des procédures administratives RQTH, recherche de solution...).
- Apporter un rôle de conseil vis-à-vis de l'encadrement qui aurait des personnes en difficultés dans l'équipe.
- Rechercher des solutions opérationnelles pour traiter des difficultés en lien avec le poste de travail (modification d'organisation, de poste de travail, dispositif spécifique...).
- Assurer la relation avec les partenaires externes du maintien dans l'emploi (Cap emploi...).
- Se positionner en tant qu'avis consultatif dans le traitement des inaptitudes et incapacités.



4) Favoriser le recours à la sous traitance du milieu protégé (EA/ESAT) :

- Participer à l'identification des prestations / marchés qui pourraient être confiées aux EA/ESAT.
- Favoriser le lien entre les prestataires EA/ESAT et le service achat.
- Sensibiliser et conseiller les services commanditaires à l'offre du milieu protégé.
- Intégrer les Schémas de Promotion des Achats publics Socialement et Ecologiquement Responsables (SPASER) : ce schéma est obligatoire pour certains acheteurs dont les collectivités territoriales et certains établissements publics nationaux dont le statut est fixé par la loi, lorsque le montant total annuel des dépenses achats est supérieur à 50 millions d'euros HT.



5) Communiquer sur le handicap auprès des acteurs internes de l'entreprise :

- Appuyer la mise en œuvre d'actions de communication portant sur le handicap.
- Sensibiliser / former les agents et l'encadrement à la question du handicap.
- Se positionner comme l'interlocuteur référent pour toute question relative au handicap.
- Participer à la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, au duoday, à Handicity...





6) Communiquer et représenter l'employeur vis-à-vis des acteurs externes qui oeuvrent sur le thème du handicap :

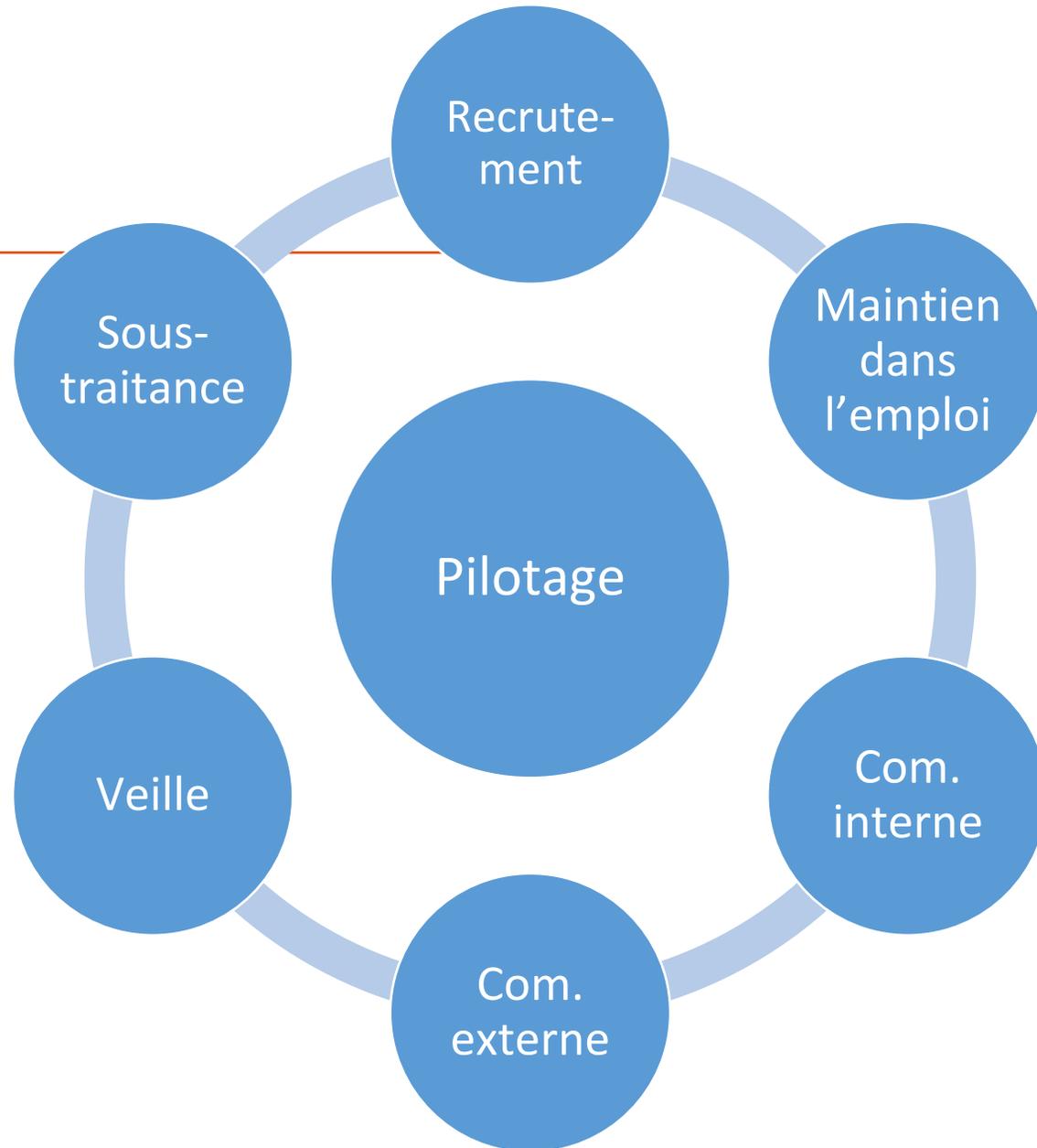
- Assurer la relation avec les partenaires institutionnels (FIPHFP, MDPH, Cap emploi, Handi Pacte...).
- Participer aux salons ou événements en lien avec le handicap et assurer la promotion de la démarche et de l'employeur vis-à-vis des partenaires et des participants.

7) Assurer une veille documentaire et juridique

- Consultation régulière des sites références (FIPHFP, Handi Pacte, Secrétariat d'Etat).
- Abonnement newsletters.



En résumé...



Les questions à se poser...



- Existe-t-il une fiche de poste du référent handicap dans ma structure ?
- Combien de temps passé sur cette fonction ?
- Y-a-t-il eu un diagnostic/état des lieux de réalisé ?
- Existe-t-il une politique handicap écrite, structurée, financée ?
- Un pilotage est-il assuré pour cette politique handicap ?
- Quel service porte la politique handicap ?
- Autres interrogations ???

4) Construire une politique handicap et emploi pour...



L'intégration et l'apport positif de la diversité

La dimension citoyenne de l'employeur public (politique RSE)

La résolution de problématiques émergentes (maintien dans l'emploi et reclassement professionnel)

L'optimisation de la contribution financière au bénéfice des travailleurs handicapés

L'apport de structures spécialisées (Cap Emploi, Esat, Entreprises Adaptées, Agefiph, FIPHFP...)

**Insertion
professionnelle**
Accompagnement
Maintien dans l'emploi
Handicap
Fonction publique



Les étapes clés



Zoom diagnostic

- ▶ Etat des lieux quantitatif : situation de l'employeur par rapport à l'obligation d'emploi et de cerner le profil des agents handicapés (pyramide des âges, les types de postes occupés, l'ancienneté etc...).
- ▶ Etat des lieux qualitatif : questionnaires et entretiens avec les différentes directions de l'employeur (historique de l'employeur par rapport à la prise en compte du handicap).
- ▶ Préconisation d'un programme d'actions fixant des objectifs, des moyens et des échéances.

Diagnostic : collecte des données – différentes sources



A) Etude documentaire

- Rapport social unique
- DOETH
- Autres indicateurs

B) Entretiens semi-directifs avec différentes directions

C) Questionnaire auprès des agents

D) Ateliers

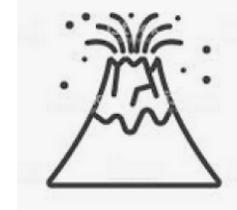
Restitution et définition d'une politique Handicap et Emploi



Rappel contenu convention FIPHFP

| | |
|---------|--|
| Contenu | |
| 1 | Présentation générale.....2 |
| 2 | Diagnostic.....2 |
| 2.1 | Effectifs globaux et BOE.....2 |
| 2.2 | Focus sur la prévention.....3 |
| 3 | Bilan de la convention précédente ou des actions mises en place avant le conventionnement....4 |
| 3.1 | Bilan financier.....4 |
| 3.2 | Bilan des recrutements.....4 |
| 3.3 | Bilan qualitatif.....4 |
| 4 | L'organisation de la politique handicap.....5 |
| 4.1 | Un comité de pilotage.....5 |
| 4.2 | Une instance de suivi individuel des BOE.....5 |
| 4.3 | Le rôle et les missions du référent handicap.....5 |
| 4.4 | Les intervenants internes de la politique handicap.....5 |
| 4.5 | Les partenariats externes.....5 |
| 4.6 | L'association des Organisations Syndicales.....5 |
| 5 | Les actions.....6 |
| 5.1 | Les axes du programme d'actions.....6 |
| 5.2 | Le détail du plan d'actions.....6 |

Chronique



Chronique d'une réussite...

ou d'un désastre annoncé

Les **directions** sont correctement associées et **impliquées** : une volonté politique enclenchée.

La commande publique et la communication bloquent.

Des acteurs clefs formés sur le sujet du handicap au travail et sur le principe de compensation : DRH, Chargé-e de recrutement, Responsable formation, prévention.

Seul le référent handicap a été formé.

Les **subventions** versées par le FIPHFP sont bien mis à la disposition de la politique handicap.

Les subventions versées ne sont pas restituées par les finances.

Présence d'un **médecin de prévention/du travail** impliqué

Pas de médecin de prévention/ du travail

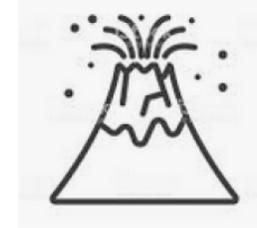
Une politique handicap qui repose sur ses « deux jambes » : **recrutement et maintien dans l'emploi**

Un déséquilibre fort entre les deux axes de la politique handicap...

Le **recrutement** de personnes en situation de handicap est basée sur les **besoins de l'employeur et les compétences des TH.**

Le recrutement est lié aux relations entre l'employeur et le TH ou sa famille

Chronique



Chronique d'une réussite...

Le **temps** que consacre l'employeur à la convention est bien calibré par rapport au nombre d'agents.

Le **référént handicap est formé** sur le handicap au travail et la méthode **projet**.

Le **référént handicap** est directement rattaché au DRH (DGA ressources).

Des **procédures claires, écrites et une comitologie** sont mises en place en matière de recrutement et maintien dans l'emploi.

La **culture handicap se diffuse** dans l'ensemble de la structure.

ou d'un désastre annoncé.

Le référént handicap est en même temps chargé de l'action sociale, des élections professionnelles, de la prévention incendie et de la qualité.

Le référént handicap est n-4 par rapport au DRH et le voit entre deux portes une fois par an... voire il n'y en a pas.

La convention permet simplement de mobiliser plus facilement et en plus grande quantité les aides du FIPHFP.

Elle ne concerne que le référént handicap et le DRH

Chronique



En cas de réussite

Les bénéfices de la convention sont **réels et observables** (rapport temps passé/subvention mobilisée).

Les agents en situation de handicap ont une **perception améliorée de leur employeur**.
La convention est renouvelée, la politique handicap s'ancre dans les mentalités.

L'entre deux...

Démarrage prometteur et un coup d'arrêt suite au départ du référent handicap / DRH / changement politique

En cas de désastre...

En cas de désastre, les montants mobilisés sont faibles, des acomptes versés doivent le cas échéant être remboursés, la complexité de la politique handicap et des procédures du FIPHFP sont dénoncées → la convention n'est pas renouvelée → retour à l'état antérieur de la convention → risque sur l'image de l'employeur.



2 livres



Professionaliser le référent handicap

Connaissances, compétences,
savoir-être et savoir-faire

Karine GROS

EL EDITIONS
LEGISLATIVES

esf
EDUCATION
SUPERIEURE
FRANCE



100 questions-réponses pour l'emploi des personnes handicapées

Karine GROS

EL EDITIONS
LEGISLATIVES

esf
EDUCATION
SUPERIEURE
FRANCE

Une application, deux formations et un baromètre

- Le référent handicap

<https://lereferenthandicap.fr/>

- Diplôme universitaire référent(e) handicap secteur privé, fonctions publiques, secteur associatif

Université Paris Est Créteil

<https://www.u-pec.fr/fr/formation/formation-continue-et-vae/du-referent-e-handicap-secteur-prive-fonctions-publiques-secteur-associatif>

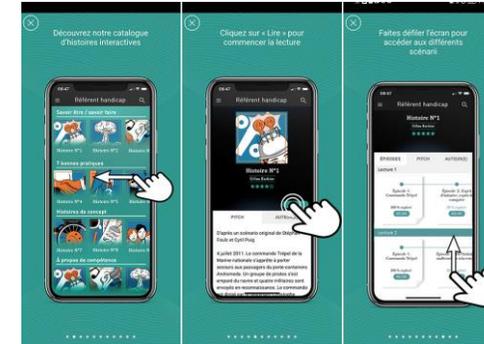
- Chargé.e de projets Handicap, Travail et Inclusion

Le Collège Coopératif en Bretagne (CCB)

<https://www.ccb-formation.fr/formation/certification-professionnelle-de-charge-e-de-projets-handicap-travail-et-inclusion/>

- Baromètre nationale Emploi & Handicap

<https://handicap.gouv.fr/tout-savoir-sur-le-barometre-emploi-handicap>



Outils de communication SEEPH / FIPHFP

La valise SEEPH du FIPHFP

<https://www.fiphfp.fr/employeurs/ressources-employeurs/centre-de-ressources/la-valise-seeph>



#seeph2024
Service conseil et appui technique
des personnes handicapées

emploi
fiphfp
handicap



Handicap et parcours professionnel :
Comment assurer une vraie égalité des chances ?

construire une société inclusive
avec les personnes en situation d'handicap

Kit de communication Duoday

<https://www.duoday.fr/16-kit-de-communication-a-telecharger.htm>

3 affiches





Et si le collègue idéal n'était pas celui que vous attendiez ?



La différence n'exclut pas la compétence. Et si on commençait par un duo ?

DuoDay 2024

Personnes en situation de handicap et employeurs, rencontrez-vous !
Le **21 novembre**, créez des duos ensemble.

Inscription sur [duoday.fr](https://www.duoday.fr)

#DuoDay2024 #SEEPH2024

Cette campagne a été réalisée par l'Agence de communication et d'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale.



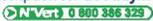


Deux talents, une mission...

Une journée qui peut tout changer

DuoDay 2024

Personnes en situation de handicap et employeurs, rencontrez-vous !
Le **21 novembre**, créez des duos ensemble.

Inscription sur [duoday.fr](https://www.duoday.fr)

#DuoDay2024 #SEEPH2024

Cette campagne a été réalisée par l'Agence de communication et d'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale.



Et si le collègue idéal n'était pas celui que vous attendiez ?



La différence n'exclut pas la compétence. Et si on commençait par un duo ?

DuoDay 2024

Personnes en situation de handicap et employeurs, rencontrez-vous !
Le **21 novembre**, créez des duos ensemble.

Inscription sur [duoday.fr](https://www.duoday.fr)

#DuoDay2024 #SEEPH2024

Cette campagne a été réalisée par l'Agence de communication et d'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale.





**Le « 9/10 du FIPHFP »
Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées**

Le mardi 19 novembre de 9h à 10h, venez nous faire part de votre expérience dans le cadre d'un témoignage convivial de 5 mn maximum sur...

- un recrutement d'une personne handicapée,
- une situation de maintien dans l'emploi,
- une action de sensibilisation,
- un partenariat avec un Esat ou une Entreprise Adaptée,
- un souhait, un projet...
- autres...

Ce 9/10 du FIPHFP se fera sous un format webinaire (zoom) avec 10 participants maximum.

Ces situations concrètes nous permettront d'enrichir nos expériences respectives et peut-être faire naître d'autres projets...

Merci de vous inscrire en précisant la situation abordée à :

daniel.bardou2@wanadoo.fr





Merci et bon retour !

« Ce n'est pas parce que les choses sont difficiles que nous n'osons pas, c'est parce que nous n'osons pas qu'elles sont difficiles. »

?